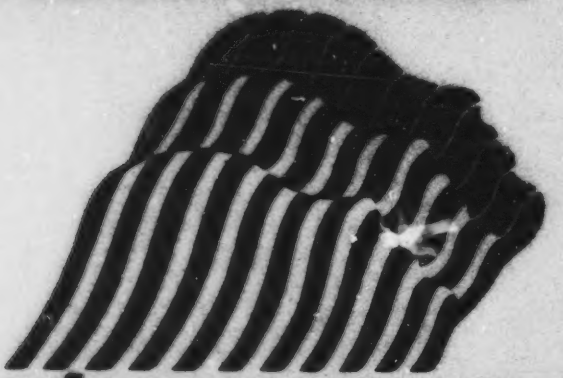
PARTENAIRES RÉELLES



DÉCISIONS 85

RENCONTRES RÉGIONALES
ET NATIONALE DES FEMMES

[redacted]

Québec

85-4408/

PARTENAIRES RÉELLES

DÉCISIONS 85

RENCONTRES RÉGIONALES ET NATIONALE DES FEMMES

DOCUMENT DE TRAVAIL

Dépôt légal: 4e trimestre 1984
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-11510-4

Gouvernement
du Québec

La ministre déléguée
à la Condition féminine

Québec, le 5 novembre 1984

Madame,

L'année 1985 s'avère une année importante pour les femmes du Québec puisqu'elle marque la fin d'une décennie qui a été intitulée par l'O.N.U. «la décennie des femmes».

À l'instar de tous les pays du monde, le Québec dressera un bilan des principales réalisations survenues au cours de cette décennie en matière de condition féminine et dégagera des orientations pour l'avenir. Le point culminant de la démarche québécoise sera la tenue d'une Conférence nationale au printemps '85 dont le thème est LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES QUÉBÉCOISES et qui mettra à contribution les principaux partenaires économiques de notre société.

Les rencontres régionales et nationale de travail que vous entreprendrez avec des centaines d'autres femmes au cours des prochaines semaines permettront de connaître de façon précise les priorités d'action que vous souhaitez voir débattre au cours de la Conférence nationale de mai prochain.

Le problème de la sécurité économique des Québécoises a été analysé en fonction des dix thèmes qui nous ont semblé les composantes essentielles de cette question. Ces dix thèmes sont les suivants:

- Législations du travail
- Organisation du travail
- Accès à l'égalité
- Rémunération et avantages sociaux
- Congé de maternité, congé parental et retrait préventif
- Accès au crédit
- Formation des filles

- Partage de la richesse familiale
- Partage des responsabilités liées aux enfants
- Soutien économique à des groupes particuliers:
  - femmes chefs de famille
  - femmes âgées

Le choix de ces thèmes n'a pas été une opération facile. Ce choix a été effectué suite à une analyse rétrospective des principaux documents, propositions et mémoires en provenance des groupes de femmes et des groupes populaires. Il tient compte également des opérations de concertation en cours ou à venir sur des éléments tels les changements technologiques et l'éducation des adultes et vise à éviter une duplication des efforts des femmes.

Conçu comme un outil de travail susceptible d'aider les femmes à identifier les priorités qu'elles favorisent, chaque thème se présente à partir d'un modèle uniforme:

1ère partie: . un état sommaire de la situation avant 1975;

2è partie: . les éléments marquants de la période 1975-1985 (sont identifiés dans cette section des projets de loi, des actions majeures réalisées et les principaux indicateurs quantitatifs de cette période);

3è partie: . les enjeux pour la période ultérieure à 1985;

4è partie: . la synthèse des propositions formulées par les groupes de femmes (l'on comprendra que dans cette partie, la priorité a été donnée aux propositions qui font globalement consensus. Le regroupement de ces propositions s'est avéré nécessaire pour faciliter le travail en atelier et dans plusieurs situations, il s'agit du portrait «en capsule» des demandes les plus souvent formulées).

Vous constaterez à la lecture de ce texte qu'un tel travail de synthèse et de simplification comporte des limites évidentes; le présent document ne se prétend pas exhaustif et exigera sûrement des clarifications, des ajouts et des nuances que les femmes apporteront lors des ateliers de travail qui se tiendront au cours des prochaines semaines.

Vous recevrez également au cours des prochains jours un cahier de propositions qui reprendra, sous une forme résumée et plus accessible, le contenu de la quatrième partie de chaque thème: il s'agira d'un condensé des orientations et des propositions des groupes.

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont collaboré au sein du Secrétariat à la Condition féminine à la préparation de ce document et à souligner à quel point elles m'ont manifesté leur admiration pour la qualité et l'ampleur des travaux qu'ont menés les femmes du Québec depuis dix ans.

Permettez-moi de souhaiter que ce document réponde à l'objectif premier que nous nous sommes fixées, à savoir cerner les grands enjeux de la sécurité économique des Québécoises.

Pour toute information concernant le contenu de ce document, je vous réfère à votre animatrice régionale ainsi qu'au Secrétariat à la Condition féminine que je dirige.

Je compte sur votre dynamisme pour donner vie à ce projet dont la réussite est essentielle pour faire avancer la question de la sécurité économique des Québécoises.

La Ministre déléguée
à la Condition féminine

Denise Leblanc-Bantey

DENISE LEBLANC-BANTEY

TABLE DES MATIÈRES

Législations du travail	7
Organisation du travail	13
Accès à l'égalité	21
Rémunération et avantages sociaux	27
Congé de maternité, congé parental et retrait préventif	33
Accès au crédit	41
Formation des filles	45
Partage de la richesse familiale	53
Partage des responsabilités liées aux enfants	63
Soutien économique à des groupes particuliers:	
— femmes âgées	69
— femmes chefs de famille	77

DÉCISIONS 85

De la durée de travail à sa rémunération, des congés de maladie aux vacances annuelles et, si on veut être futuriste, des services d'infirmerie aux services de garderie sur les lieux de travail, les conditions de travail forment un tout qui détermine la qualité de vie et la satisfaction qu'on retire d'un emploi.

En 1975

Si, à cette époque, vous travailliez dans un magasin, un bureau ou un restaurant ou si vous occupiez un emploi dans une entreprise de taille modeste et dans le secteur privé, vous aviez 7 chances sur 10 d'être régies par la Loi du salaire minimum.

Les femmes étaient très concernées par cette Loi qui remontait à plus d'un demi- siècle puisque 75 % des travailleurs régis par cette loi étaient des femmes.

La Loi du salaire minimum ne couvrait que quelques aspects des conditions de travail: le salaire, la semaine normale de travail (45 heures), le repos hebdomadaire et les vacances annuelles; et pas pour toutes les catégories de travailleuses, comme en témoigne le cas d'Andrée.

Andrée est serveuse dans un restaurant. Elle travaille plus de 50 heures par semaine mais elle est payée pour 44. Il est courant dans la restauration de réclamer aux travailleuses des heures de travail gratuites pour « la mise en place ». Parce qu'elle reçoit des pourboires, elle a un salaire inférieur au salaire minimum soit 2,50 $ au lieu de 2,87 $. Elle doit en plus donner une partie de ses pourboires à l'aide-serveur. Comment peut-elle protester? Du jour au lendemain, elle peut être mise à la porte si elle en demande trop. Elle peut toujours porter plainte pour les heures impayées à la Commission du salaire minimum mais elle craint de se retrouver sur une liste noire.

Le Code du travail définit le cadre des relations de travail des travailleuses et travailleurs syndiqués. Ce Code pose des limites théoriques et pratiques à la syndicalisation. À titre d'exemple, ne sont pas syndicables, les personnes qui ne détiennent pas le statut de salarié au sens du Code, ni celles qui exercent des fonctions de direction ou qui occupent un poste de nature confidentielle. En outre, le Code du travail ne permettant que la syndicalisation par entreprise, ce sont les travailleuses et travailleurs oeuvrant dans de moyennes ou grandes entreprises qui sont les plus facilement syndicables et, à l'intérieur de ces entreprises, la syndicalisation n'est pas à la portée de toutes et tous puisqu'elle est fonction des catégories d'emploi.

La Loi sur les décrets de convention collective pour sa part permet l'établissement d'un salaire de base et d'avantages sociaux pour une même classification d'emploi dans un secteur visé. Il en résulte donc une augmentation nette des salaires payés dans le secteur et favorise aussi les groupes les plus faibles en exerçant un effet bénéfique sur la structure générale des salaires. Cette loi adoptée dans les années 30, vise à étendre aux travailleuses et travailleurs non syndiqués les conditions de travail de leurs homologues syndiqués et à réduire la concurrence déloyale liée à des coûts de production différents entre une entreprise syndiquée et une autre non syndiquée.

De 1975 à 1985

En 1980, le Québec adopte deux nouvelles lois qui ont pour effet d'améliorer les conditions de travail des Québécoises et Québécois. Il s'agit de la Loi sur les normes de travail (Loi 126) qui entre en vigueur en avril 1980 et de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, qui entre en vigueur en janvier 1981.

— De nouveaux droits sont accordés en vertu de la Loi sur les normes du travail. Ce sont:

- Un repos quotidien: une demi-heure après 5 heures de travail, sans solde;
- Un repos hebdomadaire: 24 heures consécutives par semaine;
- Des vacances annuelles: 2 semaines après 1 an de service, 3 semaines après 10 ans;
- Une semaine normale: 44 heures; le temps supplémentaire est payé à temps et demi;
- Des congés fériés: 6 par année, auxquels s'ajoute la fête de la Saint-Jean-Baptiste;
- Des congés sociaux: mariage, décès, naissance et adoption;
- Un préavis pour congédiement sans raison valable: une semaine à huit semaines selon les années de service;
- Un recours contre un congédiement illégal: applicable seulement en cas de grossesse et de défense des droits régis par la Loi.

— La Loi sur la santé et la sécurité au travail, pour sa part, ne touche qu'un des aspects des conditions de travail, celui des conditions physiques. Elle stipule qu'une salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs de croire que ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Au terme de la loi, les salariées qui se prévalent de ce droit sont réputées au travail et leurs heures doivent être payées. La loi permet aussi à la travailleuse enceinte ou qui allaite qui a des conditions de travail dangereuses de bénéficier d'un retrait préventif si l'employeur ne peut l'affecter à d'autres tâches. (voir Congé de maternité, congé parental et retrait préventif)

— Quant au Code du travail, il n'a pas subi de transformations majeures au cours de la décennie. Les mêmes obstacles à la syndicalisation, liés à la nature des emplois et des secteurs dans lesquels on retrouve les femmes et renforcés par des contraintes légales liées au Code existent toujours. En mars 1984, le Gouvernement du Québec entreprenait une opération de révision de ce cadre législatif en confiant à la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, la Commission Beaudry, le mandat d'étudier les questions suivantes: le travail et les conditions de travail; l'entreprise et la gestion; le droit d'association; les relations du travail et les institutions; les mécanismes et les recours.

— Les femmes ont été invitées à participer activement à ces consultations et à faire entendre leurs propositions d'actions. Les propositions d'actions retenues par les femmes dans le cadre des rencontres régionales du projet «Décisions 85» seront acheminées à la Commission Beaudry.

— Enfin, les travailleuses et travailleurs couverts par un décret de convention collective signé après le 15 juillet 1980 ont droit à toutes les conditions de travail inscrites dans la Loi sur les normes de travail, même si leur décret ne contient pas l'une ou l'autre de ces conditions, ou si leur décret contient des dispositions inférieures à celles de la Loi sur les normes du travail. Les salariées et salariés couverts par un décret signé avant le 15 juillet 1980 peuvent toujours avoir des conditions de travail inférieures à celles de la Loi sur les normes du travail sauf en ce qui concerne le salaire minimum et le congé de maternité. Au moment de l'expiration ou du renouvellement du décret, les travailleuses et travailleurs auront droit à toutes les conditons de travail inscrites dans la Loi sur les normes du travail.

1985 et après: les enjeux actuels

Au terme de cette décennie, plus de 700 000 Québécoises en emploi ont pour principale protection la Loi sur les normes minimales du travail, la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la Loi sur les accidents au travail et, comme c'est le cas des coiffeuses ou des travailleuses du vêtement, des décrets de convention collective. La mise à jour de ces lois et la nécessité de mieux les adapter à la problématique de la main-d'oeuvre féminine constituent une priorité pour plusieurs femmes. Est-il nécessaire d'insister longuement sur les caractéristiques de la main-d'oeuvre féminine qui explique l'intérêt des femmes de voir s'améliorer les législations du travail? L'analyse de la situation relative des hommes et des femmes en emploi nous révèle que le marché du travail n'est pas aussi neutre que l'on pourrait le croire: les travailleuses font majoritairement partie du marché de «seconde zone» où l'on retrouve des conditions de travail difficiles, des salaires inférieurs, des chances d'avancement et de promotion plutôt faibles et un taux de roulement élevé.

Est-il également nécessaire de rappeler que les femmes, concentrées en majorité dans des emplois de secrétaires, sténographes, caissières, téléphonis-

tes, hôtesses, serveuses, coiffeuses, femmes de chambre..., se retrouvent surtout dans le secteur privé. Les entreprises de taille petite et moyenne qui les embauchent font souvent appel à leurs services pour du travail à temps partiel, saisonnier et temporaire. Un travail qui rend leur sécurité économique très fragile.

Afin d'aider les femmes à identifier les enjeux les plus fondamentaux concernant les législations du travail, nous tenterons de regrouper les principales questions relatives aux quatre lois ci-haut mentionnées.

La Loi sur les normes minimales de travail, qui touche environ plus des deux tiers des travailleuses, constitue un instrument de premier plan. Dans le contexte actuel caractérisé par un taux élevé de chômage, un nombre important de fermetures et de faillites d'entreprises, un taux de roulement du personnel très élevé, des difficultés d'accès au travail pour des catégories telles les femmes et les jeunes et l'avènement des nouvelles technologies.., il n'est pas étonnant que cette loi prenne une place prépondérante.

Les demandes de révision les plus pressantes au chapitre de cette loi portent sur *la sécurité d'emploi et l'ancienneté* (pensons à l'exigence d'avoir accumulé cinq années de service chez *le même employeur* pour pouvoir exercer le recours prévu en cas de congédiement effectué sans raison valable), *la durée normale d'une semaine et d'une journée de travail* (rappelons que la loi actuelle ne reconnaît pas la durée normale d'une journée de travail et qu'en conséquence, certaines employées peuvent travailler dix à douze heures par jour sans avoir droit aux avantages financiers du temps supplémentaire et sans pouvoir refuser d'exécuter le temps exigé) et *les congés de maladie et de vacances* (une révision de la loi pourrait inclure des dispositions nouvelles sur les congés de maladie (payés et sans solde) et la durée minimale d'emploi donnant droit à des vacances annuelles). Il ne faudrait pas oublier en dernier lieu la nécessité de s'assurer que des actions d'information soient menées afin de faire en sorte que les travailleuses connaissent mieux les droits et les recours contenus sans cette loi.

La Loi sur la santé et la sécurité au travail et la Loi sur les accidents de travail sont aussi au coeur des préoccupations des femmes. Des interrogations persistent par rapport à ces lois: les statistiques de la Commission de la santé et sécurité au travail montrent que très peu de femmes sont victimes d'accidents ou de maladies professionnelles. Dans le dernier cas, il convient de se demander si des études ultérieures ne devraient pas analyser avec plus de raffinement les caractéristiques des emplois majoritairement occupés par les femmes; ces études nous permettraient de mieux connaître les maladies de travail spécifiques à ce type d'emploi et de déboucher sur des modèles d'intervention plus adéquats.

Le Code du travail représente également un instrument stratégique pour les femmes en emploi. Plusieurs groupes ayant manifesté le souhait que la révision de cette loi permette un accès plus facile à la syndicalisation, soit plus souple au niveau des procédures et du droit d'association et réduise les obstacles liés à l'introduction de la syndicalisation dans les entreprises de petite taille, il sera nécessaire que les femmes identifient à la Commission Beaudry les priorités qu'elles mettent de l'avant à cet égard.

Les décrets de convention collective s'avèrent au jugement de plusieurs analystes une mesure sociale relativement valable pour protéger les travailleuses et les travailleurs non syndiqués. Les femmes partagent-elles ce constat et souhaitent-elles l'extension de ce régime à des secteurs non touchés jusqu'à présent?

ORIENTATIONS ET MESURES PROVENANT DES GROUPES DE FEMMES

Des dispositions dans la Loi sur les normes minimales de travail devraient être révisées ou ajoutées de sorte que:

— **Toutes les femmes en emploi soient couvertes;**

— **Le salaire minimum soit augmenté;**

— **La durée de la semaine normale de travail soit réduite;**

— **Le temps supplémentaire obligatoire soit aboli;**

— **Le temps partiel soit réglementé;**

— **Le travail au rendement et son mode de rémunération soit réglementé;**

— **La durée d'emploi permettant un recours à l'encontre d'un congédiement soit réduite;**

— **La durée d'emploi pour la fixation des vacances annuelles soit réduite;**

— **Une disposition régissant l'ancienneté soit incluse;**

— **Une disposition régissant la journée normale de travail soit incluse;**

— **Des congés de maladie payés soient inclus.**

La Commission des normes de travail responsable de l'application de la Loi sur les normes du travail devrait:

— **Informer et conscientiser davantage les travailleuses et travailleurs notamment les femmes immigrées sur la Loi;**

— **Publiciser les plaintes qui ont obtenu gain de cause pour inciter les travailleuses et travailleurs à se prévaloir des recours prévus dans la loi;**

— **Rétablir le service gratuit d'aide juridique qu'il offrait jusqu'à récemment aux travailleuses et travailleurs congédiés illégalement.**

La révision de la Loi sur les accidents de travail (Projet de loi 42) devrait:

— **Étendre l'application de la loi à toutes les femmes en emploi (domestiques et gardiennes d'enfants);**

— **Permettre que les conditions de travail caractéristiques des secteurs d'emploi féminins soient prises en compte dans la définition des maladies professionnelles, quitte à ce que des recherches soient entreprises pour mieux connaître les maladies liées à ces secteurs;**

— **Permettre à une travailleuse ou un travailleur de démontrer que sa maladie est directement ou *indirectement* reliée aux risques particuliers de son travail.**

Des dispositions du Code du travail devraient être modifiées de sorte que:

— **La définition de salarié embrasse d'autres catégories de travailleuses;**

— **La syndicalisation puisse être ouverte à des travailleuses et travailleurs qui, bien qu'exerçant les mêmes tâches, ne sont pas concentrés dans un même établissement (syndicalisation multipatronale par exemple);**

— **La référence au groupe distinct disparaisse, ce qui assurerait la primauté du droit d'association sur le caractère homogène du groupe;**

— **Les procédures d'accréditation et de négociation soient accélérées.**

AUTRES ORIENTATIONS ET MESURES

DÉCISIONS 85

En 1975

Lina décide de quitter un emploi de secrétaire pour s'occuper de son jeune bébé, mais elle sait qu'un jour elle devra retourner sur le marché du travail. Elle veut, lorsque viendra ce moment, avoir en main toutes les informations pertinentes pour pouvoir procéder à des choix rationnels; elle se plaît donc à collectionner les articles de journaux et les revues qui traitent de la condition des femmes.

Lina constate que les temps ont changé

Au cours des années soixante-dix, la publication des données de Statistique Canada lui fait voir des changements dans les comportements des Québécoises sur le marché du travail:

— La participation des femmes augmente de façon constante (24,6 % en 1952 à 40,4 % en 1975);

— Les femmes représentent une force de travail importante de notre société puisqu'elles constituent, en 1975, 35,6 % de la main-d'oeuvre totale;

— Elles ont de plus en plus tendance à rester sur le marché du travail de façon permanente; ainsi, en 1975, une femme sur deux qui fait partie de la main- d'oeuvre est mariée (53,9 %).

Lina, perspicace, remarque aussi des phénomènes étonnants

Plus elle tourne et retourne ses coupures de presse, plus elle en vient à la certitude que la place des femmes sur le marché du travail n'est pas ce qu'elle devrait être dans une société où les hommes et les femmes sont égaux. Elle additionne les pourquoi:

— Pourquoi l'éventail des emplois offerts ne s'ouvre pas à la mesure de l'augmentation de la participation des femmes à la main-d'oeuvre? Pourquoi, dans la pratique, les revenus, les conditions de travail, les avantages sociaux sont-ils différents selon que l'on est une travailleuse ou un travailleur?

— Pourquoi le chômage atteint davantage les femmes que les hommes (en 1975, 9,1 % de chômeuses comparativement à 7,5 % de chômeurs)?

— Pourquoi le travail à temps partiel semble être surtout une affaire de femmes: la très grande majorité des emplois à temps partiel sont occupés par elles (68 % des travailleuses à temps partiel sont des femmes) et les raisons invoquées pour accepter ce type d'emplois diffèrent selon que l'on est un homme ou une femme? Par exemple, aucun homme ne déclare à Statistique Canada travailler à temps partiel à cause de ses obligations familiales. Pourquoi les travailleuses et travailleurs à temps partiel sont très souvent payés au salaire minimum (55 %) et n'ont pas les mêmes avantages que les autres qui travaillent à plein temps?

— Pourquoi le travail à domicile semble aussi un mode d'organisation du travail qui s'adresse aux femmes? La couture, le travail de bureau et la confection de bijoux pas chers et d'objets de décoration par exemple?

— Pourquoi la rémunération au rendement semble toucher plus particulièrement les travailleuses? À cette époque, entre 15 % et 20 % des travailleuses et travailleurs de l'industrie manufacturière sont payés de cette façon, notamment dans les

industries où les femmes sont nombreuses: vêtement, textile, cuir, bonneterie. Bien que le mode de rémunération au rendement pousse les travailleuses à travailler très vite, Lina constate que dans ce type d'industrie le salaire moyen des femmes payées au rendement est inférieur au salaire moyen des femmes payées à l'heure?

— Pourquoi le taux de participation des femmes à la main-d'oeuvre varie selon la présence ou non d'enfants et selon l'âge de ceux-ci? En 1975, 67 % des femmes n'ayant pas d'enfants de moins de 16 ans font partie de la main-d'oeuvre, alors que seulement 29 % des femmes ayant des enfants de moins de 16 ans en font partie?

— Pourquoi les femmes continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et les travaux ménagers? Lina regarde sa propre situation, celle de certaines de ses amies qui cumulent les tâches - travail à l'extérieur et à la maison - et se demande comment il se fait que ce travail à la maison ne soit pas davantage considéré comme du « vrai travail », qu'il ne soit pas davantage reconnu par la société?

De 1975 à 1985

Lina prend connaissance des revendications des femmes

Marie, qui travaille dans un centre d'information pour les femmes, lui apprend que tous les groupes, à peu de choses près, réclament le droit des femmes au travail salarié et à des conditions de travail qui tiennent compte de leur situation particulière. Également, qu'un nombre grandissant de groupes revendiquent une certaine reconnaissance sociale du travail « invisible » et non rémunéré fait par les femmes à la maison: un travail qui vaudrait, s'il était payé, entre 7 272 $ et 14 490 $ (chiffres de 1981). On calcule que la production domestique équivaudrait en moyenne à 40 % ou 50 % de la production nationale (P.N.B.).

Par rapport à l'organisation du travail et aux conditions qui facilitent la vie et le travail, Lina prend note des demandes des comités de condition féminine des syndicats:

— Des congés de maternité rémunérés;

— Un réseau de garderie: certains exigent la gratuité et le contrôle par les usagers;

— La disparition du travail industriel à la pièce fait à domicile;

— Le refus d'horaires particuliers pour les femmes, sauf dans des circonstances particulières se rattachant à la grossesse et à ses suites possibles; les horaires particuliers ne doivent pas être réservés aux femmes et les travailleuses et travailleurs réguliers à temps partiel doivent bénéficier des même droits et privilèges que les travailleuses et travailleurs à temps plein.

Et Lina scrute aussi les solutions qu'ils proposent pour réduire le temps de travail: réduire la semaine de travail, sans perte de salaire; augmenter les congés (vacances, congés formation, congés parentaux); abaisser l'âge de la retraite; limiter ou abolir le temps supplémentaire pour réaménager le temps de travail: les horaires flexibles ou les horaires variables; la semaine comprimée.

Lina feuillette aussi la politique d'ensemble « Pour les Québécoises: Égalité et Indépendance ».

Entre autres, la politique d'ensemble demandait:

— L'abolition du mode de travail et de rémunération au rendement;

— Une loi générale sur les conditions de travail qui accorde proportionnellement aux travailleuses et travailleurs à temps partiel et temporaires les mêmes avantages qu'aux travailleuses et travailleurs à temps plein; un congé de maternité flexible de 18 semaines avec possibilité de prolonger ce congé de huit semaines pour les travailleuses qui allaitent (ce congé serait payé au plein salaire par le gouvernement québécois); le maintien et le cumul des droits et avantages liés à l'emploi; le retour au même poste après le congé ou à un poste équivalent si ce poste a été aboli;

— Un congé payé dans les cas d'interruption de grossesse;

— Un congé payé de 18 semaines dans les cas d'adoption pour l'un ou l'autre des parents;

— L'autorisation d'absences rémunérées autres que les vacances ou les congés de maladie, pour visites médicales et cours prénataux au moment de la grossesse;

— Le droit d'absences rémunérées sans justification, pour une durée de 24 heures ouvrables, au cours de la grossesse;

— Le droit à un congé parental sans solde, après le congé de maternité, d'une durée variable, mais n'excédant pas 34 semaines; le maintien du poste et des avantages liés à l'emploi pendant ce congé;

— Des congés avec solde de dix jours ouvrables par année pour responsabilités parentales.

Lina découvre aussi les demandes des groupes intéressés par la reconnaissance du travail domestique.

Entre autres:

— L'État pourrait intégrer la valeur de ce travail dans le calcul du produit national brut. Il ne s'agirait pas d'une reconnaissance formelle, mais ces calculs pourraient servir de base en cas de séparation ou de divorce, ou pour réserver une juste part d'héritage à la veuve;

— Les régimes matrimoniaux pourraient être améliorés de façon à protéger les intérêts des femmes mariées sous le régime de la séparation de biens et à favoriser l'indépendance financière des femmes dans le couple (voir Partage de la richesse familiale);

— On pourrait se pencher sur la meilleure façon d'accorder aux travailleuses au foyer des avantages sociaux comparables à ceux dont jouissent l'ensemble des travailleuses et travailleurs;

— La recherche sur la valeur de cette forme de production (travail ménager) devrait être stimulée, et les travaux déjà disponibles devraient être largement diffusés pour sensibiliser l'opinion publique à l'importance de l'apport économique du travail des femmes à la maison;

— La Régie des rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada devraient permettre la contribution de la femme au foyer, cette contribution pouvant être versée soit par l'État, soit par le conjoint (voir Femmes âgées);

— L'exemption de personne mariée consentie au mari pourrait être remplacée par un crédit d'impôt remis aux femmes (voir Partage de la richesse familiale).

Actions réalisées

Lina fait le bilan

La Loi sur les normes du travail remplace en 1980 la Loi du salaire minimum. Cette nouvelle loi change peu de choses dans l'organisation du travail. Par contre, elle offre de nouveaux avantages aux salariées et salariés couverts par cette loi:

— Un repos quotidien: une demi-heure de repos après 5 heures de travail, mais sans solde;

— Un repos hebdomadaire: 24 heures consécutives par semaine, mais pas de limite du nombre d'heures par jour;

— Des vacances annuelles: 2 semaines après 1 an de service et 3 semaines après 10 ans de service;

— Une semaine normale: 44 heures de travail, temps supplémentaire obligatoire payé à temps et demi, calculé sur cette base hebdomadaire;

— Des congés fériés: 6 jours par année plus le congé de la Saint-Jean-Baptiste;

— Des congés spéciaux en cas de mariage, décès, naissance, adoption.

Concernant plus particulièrement les femmes, cette loi interdit le congédiement d'une employée pour cause de grossesse et le règlement sur le congé de maternité adopté au même moment reconnaît le droit à un congé de maternité à la majorité des travailleuses: 18 semaines dont 15 payées par l'assurance-chômage, réinstallation au poste régulier, et octroi des avantages reliés à ce poste. C'est un gain pour les femmes et un premier pas dans la reconnaissance du droit des femmes au travail rémunéré.

1985 et après: les enjeux actuels

Lina réfléchit sur sa propre situation

Lina, qui travaillait comme secrétaire, songe aujourd'hui à retourner sur le marché du travail. Lina a maintenant deux enfants. Elle se demande si le travail à temps partiel ne serait pas une solution pendant que les enfants sont petits. Ainsi, elle pourrait s'occuper de la maison, faire de bons petits plats, jouer avec les enfants... Elle s'informe pour voir s'il y a possibilité de faire garder Maxime trois jours par semaine et Nadia à l'heure du dîner ainsi que le soir de 15h30 à 18h00. La seule solution possible dans le quartier, c'est Madame Labrie qui garde à domicile. Mais il reste à savoir si cela vaut la peine de travailler: 3/5 du salaire de secrétaire, moins les frais de garde, de transport et les vêtements. Que reste-t-il? Par contre... voir du monde, se faire des amis, pas perdre son métier, voir à ses besoins: c'est important.

Lina s'interroge aussi sur la répartition du temps de travail, particulièrement dans le contexte actuel où le marché de l'emploi ne semble plus capable d'absorber la demande des nouveaux arrivants - jeunes, femmes, etc. Un problème relativement nouveau et qui nécessite une redéfinition du rapport des gens vis-à-vis le travail.

Enfin, ...

Pour 1985, Lina songe à des avenues de solution

Lina continue à penser que les choses doivent changer au niveau de l'*organisation du travail* surtout lorsque les tendances actuelles nous démontrent que les deux tiers de la croissance totale de la main-d'oeuvre prévue pour les années 80 sera constituée par les femmes. D'autres données significatives récentes indiquent clairement que les femmes sont sur le marché du travail pour y rester: en 1981, 47 % des femmes mariées étaient sur le marché du travail, 61,8 % des femmes de 25 à 34 ans [âge où on a habituellement de jeunes enfants] faisaient partie de la main-d'oeuvre et aux âges où les gens sont habituellement le plus productifs, soit entre 20 et 45 ans, les femmes participaient au marché du travail dans une proportion supérieure à 50 %.

Lina pense aussi qu'il faut revoir la notion traditionnelle de travail, de sorte que toutes et tous puissent avoir accès à un emploi.

Que les divers régimes de travail comportent des protections équivalentes. Ceci implique que:

- **Le temps partiel soit réglementé;**
- **Le travail au rendement et son mode de rémunération soit réglementé;**
- **Le travail à domicile soit réglementé.**

Que la notion traditionnelle du travail soit revue de façon à ce qu'elle soit plus adaptée au contexte actuel du marché de l'emploi et favorise un meilleur accès aux nouveaux arrivants et arrivantes. Ceci implique que:

- **Le temps de travail soit réduit;**
- **Le travail partagé soit facilité et que des mécanismes le régissent soient développés;**
- **Les horaires variables soient favorisés;**
- **Des congés familiaux, sociaux et d'études soient offerts;**
- **La préretraite soit favorisée pour celles et ceux qui le désirent.**

Que la société reconnaisse la valeur sociale et économique du travail effectué à l'intérieur du foyer. Ceci implique que:

- **L'État pourrait intégrer la valeur de ce travail dans le calcul du produit national brut. Il ne s'agirait pas d'une reconnaissance formelle, mais ces calculs pourraient servir de base en cas de séparation ou de divorce, ou pour réserver une juste part d'héritage à la veuve;**
- **Les acquis expérientiels du travail au foyer et du bénévolat soient reconnus pour fins d'études et d'intégration au marché du travail.**
- **On pourrait se pencher sur la meilleure façon d'accorder aux travailleuses au foyer des avantages sociaux comparables à ceux dont jouissent l'ensemble des travailleuses et travailleurs;**
- **La recherche sur la valeur de cette forme de production (travail ménager) devrait être stimulée, et les travaux déjà disponibles devraient être largement diffusés pour sensibiliser l'opinion publique à l'importance de l'apport économique du travail des femmes à la maison;**

RÉFÉRENCES

CSF, *Pour les Québécoises: égalité et indépendance*, Gouvernement du Québec, 1978.

CSF, *Bilan de la politique d'ensemble de la condition féminine.*

Messier, Suzanne, *Les femmes ça compte, Profil socio-économique des Québécoises*, CSF, Gouvernement du Québec, 1984.

Secrétariat à la condition féminine, *Réponse du Québec au questionnaire de l'ONU sur les réalisations de la décennie en matière de condition féminine*, (1976-1985). (Version préliminaire), Gouvernement du Québec, mai 1984.

CSN, *Les femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer*, Quatrième rapport du comité de la condition féminine, Montréal, 1982.

Rheault, Sylvie, *Les femmes et la production sociale*, Service de la recherche, CSF, Gouvernement du Québec, 1983.

Clermont, Louise, *Les femmes et l'aménagement du temps de travail salarié*, CSF, Gouvernement du Québec, 1983.

CSF, Forum *Les femmes: Une force économique insoupçonnée*, octobre 1983.

* Certaines de ces questions sont traitées plus à fond dans les fiches Partage de la richesse familiale et Partage des responsabilités liées aux enfants.

DÉCISIONS 85

Avant 1975

Johanne n'avait pu poser sa candidature à un emploi parce que l'annonce publiée par une agence de personnel spécifiait « vendeur ».

Rita s'était vu refuser un emploi, sous prétexte qu'il n'y avait pas de femmes dans l'unité de services où le poste était vacant.

Sylvie avait obtenu un poste qui avait toujours été occupé par un homme. À son entrée en fonction, elle s'est rendue compte que son poste était moins bien classé et moins bien payé qu'avant.

La convention collective d'une usine de Montréal permettait l'établissement de deux listes d'ancienneté: une pour les femmes, une pour les hommes. La compagnie s'était basée sur ces listes pour effectuer des congédiements. Les premières touchées: les femmes.

À cette époque, différentes formes de discrimination (cachée ou flagrante) manifestée à l'égard des femmes était courantes. Cette discrimination était basée sur une distinction entre les sexes, une exclusion ou une préférence d'un sexe sur l'autre. Aucune loi ou réglementation n'avait été adoptée au Québec pour prévenir ou interdire à quiconque d'exercer une discrimination fondée sur le sexe.

Johanne, Sylvie, Rita et les employées de l'usine avaient toutes les mêmes points communs: elles étaient femmes et, à ce titre, devaient subir des situations injustes, sans possibilité de recours.

De 1975 à 1985

Actions réalisées

— En 1975, le gouvernement du Québec adopte la Charte des droits et libertés de la personne. Cette Charte interdit la discrimination basée sur le sexe, l'état civil, l'origine ethnique, ... entre autres dans l'embauche, l'apprentissage, la formation professionnelle, la promotion, etc. Elle consacre aussi le principe du salaire égal pour un travail équivalent. De même, elle crée la Commission des droits de la personne pour promouvoir les principes édictés, recevoir toute plainte de discrimination, mener des enquêtes et faire des recommandations.

Ainsi, toutes les personnes aux prises avec des situations semblables à celles de Johanne, Sylvie, Rita ou les employées syndiquées de l'usine de Montréal, peuvent maintenant porter plainte à la Commission des droits de la personne, la Charte interdisant expressément toutes ces formes de discrimination.

— En février 1980, la politique d'égalité en emploi pour les femmes dans la fonction publique et, en 1982, celle relative aux communautés culturelles et aux handicapés sont adoptées. Ces politiques visent non seulement l'absence de discrimination préjudiciable aux femmes, quelle que soit leur origine, mais aussi l'atteinte d'une meilleure représentation de celles-ci à tous les niveaux d'emploi. En effet, puisque l'on retrouve la grande majorité des femmes dans des corps d'emploi de soutien et que leur présence est aussi nulle au niveau des postes de cadres et de gestionnaires intermédiaires, cette politique gouver-

nementale doit viser un redressement de la situation et une représentation plus proportionnelle.

— En 1982, la Charte des droits et libertés de la personne est modifiée (Loi 86). La grossesse, l'âge et le harcèlement sont introduits comme motifs de discrimination interdits par la Charte. Également, une autre modification à la Charte permet la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité, programmes ayant pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination. Ces programmes, qu'ils soient établis sur une base volontaire ou qu'ils soient imposés par le tribunal, devront être approuvés par la Commission.

1985 et après: les enjeux actuels

Constat de la situation

Les termes « accès à l'égalité » sont nouveaux (ailleurs, on utilise parfois les mots « action positive » pour définir la même réalité). La Charte et les autres lois garantissent à tous les citoyens et citoyennes une égalité sans restriction; toutefois, on s'est rendu compte que certains groupes ont besoin, pendant une certaine période, d'une aide particulière *pour avoir accès à une égalité réelle*.

Un programme d'accès à l'égalité se définit comme un ensemble de mesures axées sur l'égalité des résultats et visant à supprimer les obstacles qui s'opposent à l'intégration complète d'un groupe de personnes dans un secteur donné. Au niveau de l'emploi, par exemple, les mesures peuvent être de différents ordres: mesures d'égalité des chances, mesures de soutien, mesures de redressement. Ces mesures peuvent aussi se situer à plusieurs niveaux: formation, information, pratiques de recrutement, classification des emplois, etc.

Les femmes sont particulièrement victimes du type de situations que visent à corriger les programmes d'accès à l'égalité. Le rapport annuel de 1983 de la Commission des droits de la personne du Québec montre, par exemple, que 39 % des dossiers d'enquêtes ouverts en 1983 mentionnaient le sexe comme motif de discrimination, et que c'est le plus souvent en milieu de travail que cette discrimination s'exprimait.

> « La discrimination qu'elles [les femmes] subissent se manifeste d'abord au niveau des congédiements et des mises à pied. La discrimination à l'embauche est souvent invoquée. La discrimination se retrouve aussi dans le salaire - salaire inégal pour travail égal ou équivalent - les conditions de travail, les déplacements de personnes, les promotions, les suspensions, etc. Les interventions au niveau de plaintes individuelles ne sauraient toutefois suffire. L'écart à rattraper est trop large. D'ailleurs, les mécanismes d'exclusion sont à ce point rodés que malgré la publicité faite depuis quelques années à la cause des femmes et les mesures mises de l'avant, l'écart, loin de régresser, tend à s'élargir ». [Commission des droits de la personne.]

Les correctifs apportés depuis près d'une dizaine d'années semblent finalement avoir eu peu de résultats. En fait, c'est peut-être et surtout parce que les situations ont été abordées cas par cas, en oubliant la dimension collective des situations vécues par les femmes et la lenteur des changements de mentalités.

La pratique a montré que les mesures prises pour assurer une meilleure égalité des chances et pour contrer la discrimination ouverte ne suffisaient pas; les travailleuses vivent encore dans une situation d'inégalité par rapport aux travailleurs. On reconnaît de plus en plus qu'il existe une autre sorte de discrimination qui résulte de pratiques qui, « en apparence », traitent tout le monde de façon égale mais qui produisent des effets d'exclusion disproportionnés sur certains groupes. La discrimination systémique se révèle par le résultat ou l'effet produit par l'application d'une norme, condition ou exigence ». [Avis sur le projet de règlement du ministère de la Justice concernant les programmes d'accès à l'égalité, CSF, novembre 1983].

> « La discrimination est dite systémique quand elle est décelée par les résultats d'une pratique apparemment neutre qui a un effet d'exclusion sur certains groupes de travailleurs, sans que ces répercussions ne puissent être reliées aux exigences de la tâche. L'emphase est mise ici non sur la cause de la discrimination, mais sur son résultat. »
>
> [Définition de la Commission des droits de la personne du Québec].

On peut parler de discrimination systématique quant, par exemple:

— L'exigence d'une certaine taille ou d'une certaine force physique pour effectuer un emploi a comme résultat d'exclure les femmes;

— Le travail est organisé de telle façon que les femmes n'y ont pas accès [outils mal adaptés à la morphologie féminine];

— Certains tâches routinières sont systématiquement dévolues aux femmes sous prétexte qu'elles sont plus patientes et plus minutieuses;

— Etc.

Les mesures incitatives ne suffiront pas à changer ces situations. Pour que les groupes discriminés parviennent à une situation d'égalité « tout court », l'égalité des chances doit être établie au départ. C'est dire qu'il faut nécessairement tenir compte non seulement de la discrimination présente, mais aussi de la discrimination passée, celle qui a creusé les écarts entre les groupes, et corriger les effets de cette discrimination. C'est dans cette optique que seront établis des programmes d'accès à l'égalité.

Attentes et choix d'orientation

La Charte a été modifiée en décembre 1982. Toutefois, la réglementation sur les programmes d'accès à l'égalité n'a pas encore été adoptée. Plusieurs questions sont donc encore sur la table.

Ainsi, la Charte prévoit que tous les programmes d'accès à l'égalité, qu'ils soient initiés par les entreprises sur une base volontaire ou négociée ou qu'ils soient imposés suite à une plainte ou à une enquête, doivent nécessairement être approuvés par la Commission des droits de la personne avant leur mise en opération. Cependant, cette partie de la Charte n'est pas encore en vigueur puisque le Gouvernement doit adopter un règlement qui sera soumis en consultation lors d'une commission parlementaire sur ce sujet.

À la veille de l'adoption de ce règlement, des questions se posent:

— Quel sera le degré de précision et de contrainte de ce règlement? Jusqu'où doit- il aller dans des matières tels les objectifs numériques, les quotas, les analyses de disponibilité de la main-d'oeuvre, les rapports d'évaluation? ...

— Faut-il appliquer les mêmes exigences aux entreprises qui désirent mettre en oeuvre des programmes volontaires qu'aux entreprises à qui de tels programmes sont imposés. Dans l'affirmative, quelles seraient les conséquences de ce choix sur les entreprises et les syndicats désireux d'implanter volontairement de tels programmes?

— La mise en marche de ces programmes ne devrait-elle pas s'accompagner d'une aide aux entreprises qui choisissent l'approche volontaire?

— Considérant le fait que les programmes d'accès à l'égalité seront permis sur la base de treize motifs de discrimination interdits à l'article 10 de la Charte, comment pourrons-nous défendre le dossier des femmes face aux autres groupes?

— Considérant également que les programmes d'accès à l'égalité s'adressent à un groupe-cible à l'exclusion des autres, des questions d'équilibre social seront soulevées: à quel rythme peut-on aller pour chacun de ces groupes? Jusqu'où peut-on aller sans susciter des mécontentements majeurs entre ces groupes et sans créer de situations non désirées?

Étant donné que le règlement concernant la mise en vigueur des programmes d'accès à l'égalité n'est pas encore connu ni adopté, les groupes de femmes n'ont pas eu l'occasion de se prononcer d'une façon publique sur cette question.

Toutefois, certains groupes ont posé des gestes significatifs à cet égard: citons le cas du groupe Action-Travail des femmes qui a été au coeur de la cause du CN. Citons également le cas de certains comités de condition féminine dans le monde syndical qui se sont penchés sur cette question et ont réclamé que les programmes d'accès à l'égalité soient négociés par les syndicats.

Considérant l'importance de ces programmes pour l'ensemble des travailleuses syndiquées et non syndiquées, il serait souhaitable que les femmes se prononcent sur les priorités d'action à privilégier. Certaines de ces priorités pourraient être formulées à partir des interrogations soulevées précédemment et se résument ainsi:

Afin que l'application du principe d'égalité des sexes sur le marché du travail soit renforcé et soutenu par des mesures prévoyant l'égalité de fait, il faut:

— Viser à ce que le contenu du règlement tienne compte de la réalité du marché du travail et permette un fonctionnement opérationnel et efficace;

— Prévoir que les programmes initiés sur une base volontaire et les programmes imposés reçoivent un traitement différent;

— Prévoir qu'une aide puisse être fournie aux entreprises qui mettent en place des programmes volontaires.

AUTRES ORIENTATIONS ET MESURES

DÉCISIONS 85

La rémunération directe et les avantages sociaux qui y sont souvent associés tels les régimes d'assurance collective (assurance-vie, assurance privée) ou les régimes privés de pension, demeurent des indicateurs de la position qu'occupent les femmes sur le marché du travail: d'une part, ils sont prépondérants sur la qualité de vie qu'ils permettent aux travailleuses en dehors du travail et, d'autre part, ils ont un lien direct avec les autres conditions de travail. Parlez-en à Suzanne. Depuis près de 20 ans qu'elle travaille et Suzanne n'a jamais gagné la même chose que ses collègues masculins du même secteur d'emploi, bien qu'elle exécute des tâches équivalentes, et elle a rarement pu bénéficier de l'ensemble des avantages sociaux offerts à ses collègues.

De 1975 à 1985

Suzanne analyse les statistiques d'hier à aujourd'hui et s'aperçoit que la situation a peu changé en ce qui concerne la rémunération directe:

— Un rapport de Statistique Canada rendu public en juin 1984 révèle qu'entre 1967 et 1981, les femmes ont vu leur revenu augmenter plus rapidement que ceux des hommes. Pour cette période, les revenus des premières ont augmenté de 45 % alors que ceux des seconds n'augmentaient que de 25 %. Une bonne nouvelle donc... mais, qui tourne court rapidement puisque l'écart entre les revenus persiste encore. Ainsi, les données de 1981 montrent que la situation évolue très lentement, les femmes gagnant en moyenne un revenu équivalent à 57 % de celui des hommes. Elles ont un revenu moyen de 8 984 $ comparativement à 15 678 $ pour les hommes.

— Au Québec, cet écart se maintient quelle que soit la profession:

Revenu moyen d'emploi de la main-d'oeuvre selon le sexe et la profession, Québec, 1981

Profession	Femmes $	Hommes $	Revenu F / Revenu H %
Directeurs, gérants, administrateurs	15 290	26 041	58,7
Sc. naturelles, pures, sociales, artistes	11 220	19 475	57,6
Enseignantes et personnel assimilé	16 437	23 772	69,1
Médecins, dentistes et autres spécialistes	20 892	49 292	42,4
Infirmières autorisées diplômées	14 805	15 788	93,8
Infirmières auxiliaires, aide-infirmières	9 875	10 765	91,7
Autre personnel de la santé	13 576	16 170	84,0
Sténographes et dactylographes	9 843	14 207	69,3
Caissières	5 984	8 008	74,7
Teneuses de livres, commis en comptabilité	9 538	13 708	69,6
Opératrices machine de bureau et mécano	9 688	14 105	68,7
Réceptionnistes, hôtesses d'accueil	8 062	14 997	53,8
Autres employés de bureau	9 088	12 779	71,1
Travailleurs spécialisés dans la vente	6 801	15 320	44,4
Bonnes à tout faire, domestiques	3 892	6 650	58,5
Coiffeuses	6 760	11 764	57,5
Trav. spécialisées dans soin des enfants	2 499	4 524	55,2
Trav. préparation d'aliments et boissons	4 983	8 640	57,7
Autres trav. spécialisées dans services	6 107	12 571	48,6
Trav. agriculture, pêche, forêts, mines	2 817	10 370	27,2
Trav. ind. de transformation et usineurs	7 749	13 739	56,4
Tailleuses, couturières	6 662	10 786	61,8
Autres trav. fabrication, montage, réparation	7 336	14 040	52,3
Trav. du bâtiment, transports, manutention	7 983	14 534	54,9
Travailleurs non classés ailleurs	5 980	9 233	64,8
Revenu et % moyen	8 984	15 678	57,3

Source: Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, compilations spéciales préparées pour le Conseil du statut de la femme, gouvernement du Québec.

NOTE: Lorsque les femmes représentent plus de 50 % des personnes occupant les professions considérées, nous en avons féminisé le titre.

Ce tableau a été tiré de *Les femmes, ça compte*, Conseil du statut de la femme, 1984.

— Ces différences salariales se maintiennent aussi au niveau du salaire horaire. Ainsi, en 1977, alors que 55 % des travailleuses gagnaient moins de 5,01 $/l'heure, 75 % des travailleurs gagnaient plus de 5,01 $/l'heure. En 1981, même situation: 53 % des travailleuses gagnaient moins de 8,01 $/l'heure alors que 70 % de leurs confrères gagnaient plus de 8,01 $/l'heure.

— De la même façon, des différences salariales persistent entre les travailleuses et les travailleurs syndiqués:

Salaire horaire selon certaines professions et selon le sexe des syndiqué(e)s, Québec, Octobre 1982

Profession	F. syndiquée $	H. syndiqué $
Prof. liées à la direction et à l'administration	12,75	13,64
Prof. liées aux sciences naturelles	13,10	14,19
Personnel de la santé	12,27	10,69
Personnel administratif	9,61	10,33
Travailleurs(euses) de l'industrie de transformation	8,77	10,80

En ce qui a trait aux avantages sociaux, Suzanne constate que des femmes vivent encore des situations pénibles comme celle de cette employée.

> « Une entreprise décide d'engager une nouvelle employée. La meilleure candidate à se présenter est enceinte; elle possède toutes les qualifications requises. Sans hésiter, l'employeur décide de l'embaucher. L'administration se charge de compléter les formalités d'usage dont celle d'avertir la compagnie d'assurances couvrant les employées et employés. À leur grande stupéfaction, on les informe que cette employée ne sera pas couverte par l'assurance collective tant qu'elle n'aura pas accouché. »
> Gazette des femmes, sept.-oct. 1984.

Pourtant, s'interroge Suzanne, des efforts ont été faits depuis 1975 pour réduire les écarts salariaux. Ainsi, la Charte des droits et libertés de la personne avait reconnu le principe de l'égalité de rémunération pour un travail équivalent et prévoyait un recours individuel devant la Commission des droits de la personne lorsque ce principe est lésé.

> « Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel » (article 19).

Plus récemment, en décembre 1982, la *Loi 86* modifiait l'article 90 de la Charte qui permettait des distinctions fondées sur la grossesse, l'âge et le sexe dans les régimes de rentes ou de retraite, dans les régimes d'assurance ou dans tout autre régime d'avantages sociaux.

Cette modification permet d'espérer que la situation changera puisque la discrimination au niveau des avantages sociaux sera interdite. Il faut toutefois rappeler que certaines pratiques, différentes selon le sexe notamment, pourront encore être réputées non discriminatoires si elles sont fondées sur des facteurs de détermination de risques ou de données actuarielles fixées par règlement. Un règlement en ce sens est d'ailleurs en préparation au ministère de la Justice.

1985 et après: les enjeux actuels

Suzanne aimerait bien comprendre comment il se fait qu'avec les moyens mis de l'avant, des écarts aussi importants subsistent encore . Si elle avait le temps et les moyens de consulter l'ensemble des spécialistes qui se sont penchés sur la question, elle verrait qu'il n'y a pas de réponse simple. Certains facteurs résultent des comportements différents des hommes et des femmes vis-à-vis le travail et des caractéristiques respectives de leur secteur d'emploi.

— Différences au niveau de l'expérience accumulée. Ces dernières devant se retirer sporadiquement du marché du travail (maternité et soins aux jeunes enfants), elles s'en trouvent donc souvent pénalisées au niveau de l'ancienneté;

— Faible taux de syndicalisation des femmes et progression lente dans plusieurs corporations professionnelles;

— Concentration d'une majorité de femmes — souvent à cause de leur formation — dans des secteurs d'emploi traditionnels où la demande en main-d'oeuvre est faible et les salaires à l'avenant, comparativement aux secteurs à haute technologie;

— Plan de carrière différent chez les femmes. Sans doute à cause des responsabilités familiales qu'elles continuent d'assumer pleinement, les femmes sont moins enclines que les hommes à faire du temps supplémentaire. De plus, n'étant pas aussi mobiles que leurs collègues masculins, elles doivent souvent refuser des promotions.

Ces facteurs n'expliquent pas tout. Une étude[1] récente a en effet établi que, même si l'ensemble de ces variables étaient éliminées, il subsisterait encore un écart de 10 % entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes. Enfin, si Suzanne poussait plus loin ses recherches, elle verrait que des spécialistes ont creusé la question sous un autre angle pour tenter d'expliquer pourquoi subsistent des écarts salariaux aussi importants entre les catégories d'emploi et à l'intérieur même de ces catégories. Ce phénomène s'explique en partie par les forces dominantes qui ont façonné le système de classification des emplois dans les pays industrialisés; pensons en particulier aux gains obtenus par les associations, corporations et syndicats pour des fonctions telles que policier, plombier, médecin...

Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes devraient être réduits. Ceci implique que:

— **Les acquis expérientiels du travail au foyer et du bénévolat soient reconnus pour fins d'études et d'intégration au marché du travail;**

— **L'accès des femmes aux emplois non traditionnels soient encouragé;**

— **La Commission des droits de la personne affecte des ressources humaines spécialisées dans le suivi à apporter à l'application du principe qu'à travail équivalent, un salaire égal s'impose.**

Les femmes devraient bénéficier dans les plus brefs délais des mêmes avantages sociaux que les hommes et aux mêmes conditions. Ceci implique que:

— **Le règlement établissant les normes de non-discrimination dans les avantages sociaux, actuellement en préparation au ministère de la Justice, soit adopté incessamment.**

RÉFÉRENCES

1 Bureau de la main-d'oeuvre féminine, *Considérations sur les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada: résultats d'une enquête effectuée en 1981*, Gouvernement du Canada, 1983.

2 Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Opus cité.

DÉCISIONS 85

CONGÉ DE MATERNITÉ CONGÉ PARENTAL ET RETRAIT PRÉVENTIF

En 1975

Michèle est enceinte. Lorsqu'elle quittera son emploi pour mettre son enfant au monde, elle pourra recevoir des prestations d'assurance-chômage équivalentes aux deux tiers de son salaire pendant un maximum de 15 semaines. Elle sait toutefois que pendant cette période, elle devra se mettre à la recherche d'un nouvel emploi parce que son patron actuel lui a dit qu'il ne la reprendra pas après son congé de maternité.

En 1975, il n'y avait pas de loi ou de réglementation québécoise qui protégeait la travailleuse enceinte. C'est le gouvernement fédéral, par le biais de son programme d'assurance-chômage, qui assurait à *certaines* travailleuses des prestations pendant le congé (2/3 du salaire pendant un maximum de 15 semaines). Un employeur pouvait donc congédier une femme qui s'absentait pour mettre un enfant au monde. Cette situation était préjudiciable aux femmes car plusieurs d'entre elles désiraient revenir sur le marché du travail après la naissance d'un enfant.

À cette époque, il n'existait rien non plus concernant le droit pour une travailleuse enceinte ou qui allaite d'être réaffectée à un autre poste ou de se retirer de son travail si celui-ci présentait des risques pour elle, le foetus ou le nourrisson.

Une travailleuse placée dans une situation dangereuse ne pouvait s'absenter de son travail et espérer conserver son emploi. Les recherches portant sur l'identification des milieux de travail « à risque » pour les femmes enceintes, et sur les agresseurs de type biologique, chimique ou physique sur les lieux de travail étaient aussi inexistantes.

De 1975 à 1985

Congé de maternité

L'année 1978 représente une étape importante dans le dossier du congé de maternité. Le 15 novembre 1978, la Commission du salaire minimum, devenue depuis la Commission des normes du travail, publiait une ordonnance qui instituait un congé de maternité d'une durée maximum de 18 semaines, tout en garantissant aux salariées, au terme du congé, la réinstallation à leur poste régulier avec les avantages dont elles auraient bénéficié si elles étaient demeurées au travail.

C'est le gouvernement fédéral, par le biais de son programme d'assurance-chômage, qui assure 15 semaines de prestations aux travailleuses en congé de maternité.

Le programme d'allocation de maternité (PRALMA) mis en place en janvier 1979 par le gouvernement du Québec, accorde depuis aux femmes qui reçoivent l'assurance- chômage-maternité, une allocation de 240 $ dans le but de couvrir les 2 semaines de carence prévues par la Loi de l'assurance-chômage.

Retrait préventif

En 1981, le Québec adopte une mesure unique en son genre en Amérique du Nord. Il s'agit du retrait préventif inclus dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail, et qui oblige l'employeur d'une travailleuse enceinte dont l'emploi comporte des dangers pour elle ou l'enfant qui va naître à l'affecter à une tâche ou, s'il ne peut le faire, à lui accorder un retrait pour

une période pouvant aller jusqu'à l'accouchement ou jusqu'à la fin de la période d'allaitement. L'employeur doit réintégrer la travailleuse par la suite, et celle-ci a droit à tous les avantages liés à l'emploi pendant son absence ou son affectation à d'autres tâches.

Des femmes se sont prévalues de la mesure. Pour les années 1981, 1982 et 1983, la CSST a reçu 9 269 demandes et 85 % de celles-ci ont été acceptées. Lorsque le retrait est accordé, l'absence dure en moyenne moins de 3 mois et elle survient vers le 5e mois de grossesse. Peu de demandes ont été faites pour la période d'allaitement.

1985 et après: les enjeux actuels

Congé de maternité

Toutes les travailleuses québécoises ne bénéficient pas d'un congé de maternité uniforme. Certaines en sont carrément privées parce qu'elles sont soit exclues de la Loi sur les normes de travail (voir Législations du travail), soit du règlement régissant le congé de maternité. D'autres, à l'opposé, jouissent d'un congé beaucoup plus avantageux que celui prévu au règlement; c'est le cas de plusieurs travailleuses syndiquées, notamment celles du secteur public.

Ces mêmes distinctions s'imposent aussi lorsqu'il s'agit de la rémunération du congé. Certaines bénéficient du congé (régi par le règlement québécois) mais ne peuvent toucher une rémunération parce qu'elles ne satisfont pas à la Loi de l'assurance-chômage. Cette situation prive certaines travailleuses du programme québécois d'allocation de maternité; certaines ne touchent que la rémunération prévue à l'assurance-chômage alors que, pour d'autres s'ajoute à cette rémunération un montant qui représente plus de 90 % de leur salaire net.

Il n'y a pas enfin d'uniformité en ce qui a trait à l'adoption et au congé parental. Ainsi, la Loi de l'assurance-chômage prévoit la rémunération du congé d'adoption alors que le règlement québécois n'accorde pas de congé pour les parents qui adoptent. Le congé parental (père ou mère) n'est pas prévu au règlement québécois alors que des mesures en ce sens existent dans des conventions collectives.

L'établissement d'un congé de maternité est une reconnaissance du droit des femmes au travail rémunéré. En ce sens, il doit protéger l'emploi des travailleuses qui se retirent temporairement du marché du travail. Cette pleine protection n'est pas assurée par le règlement actuel pour les travailleuses dont l'emploi est aboli pendant leur congé de maternité.

Dans le contexte actuel du marché de l'emploi, l'obligation de justifier 20 semaines chez le même employeur et d'être toujours à son emploi au moment du congé, n'est pas toujours réaliste pour une majorité de travailleuses, particulièrement pour celles qui accèdent pour la première fois au marché du travail.

Enfin, pour contrer les effets négatifs de la perspective d'une maternité chez les travailleuses et dans une optique d'un meilleur partage entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à l'éducation et aux soins des enfants, un nouveau discours prend forme. Ce discours prône une ouverture plus grande vers les congés parentaux rémunérés et non rémunérés.

L'enjeu actuel est de concevoir une politique globale de maternité qui régisse aussi bien la rémunération du congé que le congé lui-même. Le coût de cette politique pourrait par exemple être défrayé par l'ensemble des travailleuses et travailleurs et par les employeurs. Concernant le congé lui-même, il pourrait s'apparenter au congé de maternité tel qu'il existe présentement et/ou inclure des congés parentaux accessibles à l'un ou l'autre des parents.

Retrait préventif

Jusqu'à maintenant, ce sont surtout les femmes travaillant dans le secteur des services et commerce qui ont présenté des demandes de retrait préventif. Pour plusieurs, les risques invoqués sont de nature ergonomique (horaires de travail chargés, postures, poids lourds, etc.). Dans plusieurs cas, il est difficile de savoir dans quelle proportion leurs problèmes de santé résultent des conditions de travail plutôt que de problèmes personnels.

Le peu de temps qui s'est écoulé depuis l'adoption de la Loi ne permet pas encore une connaissance approfondie des milieux à risque et des effets de certains produits toxiques sur la maternité. De même, aucune recherche poussée n'a été faite pour vérifier la connaissance de cette mesure.

Au Québec, présentement, des normes d'hygiène de travail ont été établies pour 600 produits et dérivés chimiques. Or, il existe quelque 60 000 produits chimiques sur le marché[1]. Rares sont les études qui analysent les effets de ces produits non seulement en regard des femmes ou des foetus, mais aussi en rapport avec le système hormonal et reproducteur des hommes. Les États-Unis ont entrepris de telles recherches et selon certains auteurs quelque 20 millions d'emplois comporteraient un risque d'exposition à des facteurs compromettant la capacité de reproduction[2]. Connaître les effets de certains produits sur la santé des travailleuses et travailleurs est une question importante.

Quant à l'accessibilité au retrait préventif, des problèmes ont été identifiés. Certaines populations de travailleuses ne semblent pas avoir un accès réel à la mesure; les raisons invoquées sont le manque d'information et le peu de motivation de la part des employeurs et professionnels de la santé. D'autres parce qu'elles considèrent le retrait préventif comme une mesure complexe susceptible de nuire au climat de travail, préfèrent ne pas y recourir. Enfin, le nombre d'intervenants dans un même dossier aurait des effets directs sur la durée des délais avant d'obtenir une décision (2 à 6 semaines en moyenne).

Le contenu des mesures gouvernementales (1984)

	Le retrait préventif (Loi sur la santé et la sécurité au travail)	Le congé de maternité (Loi sur les normes du travail)	Le remplacement du revenu durant le congé (Loi de l'assurance-chômage)
Début du congé	dès le début de la grossesse si nécessaire	à partir de la 16e semaine avant la date prévue de l'accouchement	à partir de la 8e semaine avant la date prévue de l'accouchement
Durée du congé	jusqu'à la date de l'affectation ailleurs, de l'accouchement ou de la fin de l'allaitement	18 semaines et possibilité de prolonger de 6 semaines avec un certificat médical	17 semaines dont 2 semaines d'attente non payées et 15 semaines rémunérées
Admissibilité	une travailleuse enceinte ou qui allaite ayant des conditions de travail comportant des dangers pour elle ou le foetus lors de la grosesse ou encore pour l'enfant lors de l'allaitement	avoir fait 20 semaines de travail chez le même employeur depuis 1 an et être encore à l'emploi le jour précédant la demande du congé de maternité	avoir fait 20 semaines de travail depuis 1 an ou depuis l'épuisement de ses 15 semaines de congé de maladie
Exclusions	les employés dans les services domestiques les travailleuses oeuvrant pour une autre province ou autre pays les athlètes participantes les artisans non incorporées	les travailleuses de la fonction publique fédérale et provinciale, les gardiennes d'un enfant, d'un malade ou d'une personne handicapée les travailleuses agricoles employées dans une ferme comptant au plus 3 employés	les travailleuses à domicile les femmes collaboratrices tout emploi relevant d'un organisme international, d'un gouvernement étranger ou relevant de la Couronne
Retour au travail	le retour se fait 2 semaines après l'accouchement ou après le congé de maternité (qui débute alors à l'accouchement). Si le lieu de travail comporte la présence de substances chimiques, le retour au travail peut être retardé si la travailleuse allaite	l'employeur doit redonner son poste à la travailleuse et lui accorder les *avantages* dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail	
Prestations	90 % du revenu net avec un maximum annuel de 31 500 $		2 semaines de carence * 15 semaines à 60 % du revenu brut avec un maximum annuel assurable de 22 100 $ (les semaines de prestations pour le congé de maternité sont cumulatives avec celles du congé de maladie pour un total maximum de 15 semaines)

Le contenu des mesures gouvernementales (1984)

	Le retrait préventif (Loi sur la santé et la sécurité au travail)	Le congé de maternité (Loi sur les normes du travail)	Le remplacement du revenu durant le congé (Loi de l'assurance-chômage)
Congés spécieux pendant la grossesse	si complications liées aux conditions de travail	si complications de grossesse: congé spécial lorsque nécessaire avec certificat médical	avant la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement: congé de maladie si admissible
— à l'accouchement		si complications: possibilité d'une prolongation de 6 semaines	
— enfant mort-né		après la 20e semaine de grossesse: 5 semaines de congé	congé de maladie
— fausse-couche		avant la 20e semaine de grossesse: 3 semaines de congé	congé de maladie
Avis et modalités administratives	cerfiticat médical avis de l'employeur et demande de prestations d'évaluation du poste de travail par le médecin de la compagnie ou du DSC	un avis de 3 semaines un certificat médical	une demande de prestations un certificat médical
Congé d'adoption		aucun congé prévu (2 jours)	les personnes qui adoptent un enfant sont admissibles à l'assurance-chômage-maternité (17 semaines dont 15 avec prestations)

* 240 $ payé par le gouvernement du Québec (PRALMA)

ORIENTATIONS ET MESURES PROVENANT DES GROUPES DE FEMMES

L'application du retrait préventif prévu dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail devrait être revue de façon à mieux protéger les clientèles visées. Ceci implique que:

- **Le processus de traitement des demandes soit accéléré;**
- **Des recherches soient entreprises pour identifier les milieux de travail dangereux et leurs effets sur la santé des femmes enceintes;**
- **Les professionnels de la santé et les femmes elles-mêmes soient mieux informées de la mesure du retrait préventif ainsi que des milieux de travail et des conditions de travail qui comportent des dangers pour les femmes enceintes;**
- **Les départements de santé communautaire (DSC) jouent un rôle plus actif dans l'identification des correctifs à apporter aux postes de travail dangereux et dans le support et l'information à fournir aux employeurs;**
- **Un plus grand soutien soit accordé aux travailleuses victimes d'un refus ou d'intimidation de la part de l'employeur, particulièrement aux travailleuses immigrées qui sont souvent démunies en raison de leur méconnaissance de la langue française et de leurs droits.**

La maternité devrait être reconnue comme une fonction sociale importante et, en conséquence, les travailleuses ne devraient pas être pénalisées. Ceci implique que:

- **Le congé de maternité et le remplacement du revenu pendant ce congé se rapprochent de ce qui existe dans le secteur public (durée de 20 semaines avec remplacement du revenu pouvant atteindre 93 % du salaire net);**
- **La femme qui allaite puisse prolonger son congé normal de maternité de 8 à 10 semaines;**
- **Des congés spéciaux payés, à raison d'une dizaine de jours ouvrables pendant l'année, soient prévus (visites médicales pendant la grossesse, responsabilités parentales);**
- **Un congé d'adoption comportant les mêmes avantages que le congé de maternité soit introduit dans la loi sur les normes de travail;**
- **Un congé parental sans solde de 2 ans sans perte d'avantages et avec sécurité d'emploi soit introduit dans la loi sur les normes de travail;**
- **La travailleuse enceinte, au terme de son congé, soit réinstallé dans son poste de travail ou dans un poste équivalent si son poste n'existe plus et ce, au salaire touché au moment de son départ ou majoré s'il y a lieu;**
- **Le critère de 20 semaines d'emploi complété pour bénéficier des congés spéciaux prévus pour des problèmes de santé durant la grossesse soit aboli.**

AUTRES ORIENTATIONS ET MESURES

RÉFÉRENCES

1 Comité de la condition féminine C.S.N., *Les femmes à la C.S.N. n'ont pas les moyens de reculer*, p. 62.

2 Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Fécondité et milieu de travail: à vos risques et périls*, 1984 (dépliant).

DÉCISIONS 85

En 1975

Madame Beaubien mariée en séparation de biens travaillait à plein temps depuis plusieurs années, possédait des biens à elle, un compte personnel et des épargnes. Dans le but de s'acheter une auto, elle demanda un prêt personnel à son institution bancaire. Cette dernière, bien que madame Beaubien possédait un revenu et des épargnes amplement suffisants pour garantir son prêt, exigea la signature de son mari comme endosseur. Ce cas prouve de façon assez évidente que les femmes n'étaient pas traitées à l'égal des hommes dans l'accessibilité au crédit.

Quel était le recours légal en de tel cas?

En 1975, les articles 10, 12 et 13 de la Charte des droits et libertés de la personne servent de base légale pour obliger les prêteurs à respecter les droits des femmes dans l'accès aux biens et services. Toutefois, aucune réglementation spécifique accompagnée de recours adéquats ne favorisait pour les femmes l'accessibilité au crédit égale à celle des hommes.

Dans une étude, entreprise à la demande de la Commission canadienne des droits de la personne, [»Les banques et leurs politiques de crédit», septembre 1981] l'auteure, Julie White, nous donne une idée de l'éventail des pratiques discriminatoires qui existaient dans les années antérieures à son étude:

— Les femmes célibataires avaient plus de difficultés à obtenir du crédit que les hommes célibataires;

— Une femme mariée ayant un revenu autonome avait de la difficulté à obtenir un prêt à son nom;

— Une femme mariée ayant un revenu autonome était souvent obligée de fournir des renseignements sur la situation financière de son mari pour être admissible à un prêt;

— La cote de crédit d'une épouse dépendait dans bien des cas de la cote de crédit de son mari;

— Le revenu de l'épouse ne pouvait être considéré que partiellement lorsqu'un couple demandait un prêt hypothécaire;

— Les femmes divorcées, séparées ou veuves avaient de la difficulté à établir ou à rétablir leur cote de crédit;

— Les pensions alimentaires n'étaient souvent pas considérées lorsque était établie l'admissibilité au crédit, même lorsqu'il était possible de vérifier qu'elles provenaient de sources sûres;

— Les femmes avaient de la difficulté à obtenir des prêts commerciaux, surtout s'il s'agissait d'un placement non conventionnel comme pour une entreprise agricole.

L'attitude des directeurs de succursales bancaires et des agents de crédit nous est livrée dans une autre étude publiée en 1981 et basée sur les réponses à un questionnaire fournies par 150 agents de crédit de Montréal en 1976 [Lawrence Kryzanowski et Elizabeth Berti-Boussu: »Equal Access to Credit: Lenders' Attitude Towards an Applicant's Sex and Marital Statuts», 1981]. Trois principales constatations ressortent de cette étude:

— Beaucoup d'agents de crédit ont une attitude discriminatoire envers les femmes et acceptent des politiques de crédit discriminatoires. 50 % pensent que les jeunes femmes ne travaillent qu'en

attendant de se marier et/ou d'avoir des enfants, et 44 % s'accordent à dire que toute femme en âge de procréer représente un risque plus élevé (risque qu'elle quitte son emploi et devienne insolvable);

— Des facteurs personnels relatifs aux agents de crédit influencent leurs attitudes et leurs politiques de crédit;

— Les attitudes varient considérablement tant au sein d'un même établissement financier qu'entre différents établissements.

De 1975 à 1985

Afin d'éliminer la discrimination dans le crédit, la politique d'ensemble du Gouvernement demandait:

— Que soit adoptés des articles de loi visant à interdire de façon plus spécifique la discrimination dans le crédit. Ces articles pourraient faire partie de la loi sur la protection du consommateur;

— Que le gouvernement du Québec exige des institutions financières la diffusion, auprès de leur personnel d'informations détaillées sur les droits des femmes;

— Que le ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions financières incite les femmes à toujours utiliser leur nom de naissance de même qu'à se constituer et conserver un dossier de crédit personnel.

Actions réalisées

— Concernant le crédit, aucune directive de la part des ministères impliqués n'a été formulée;

— Il faut noter cependant une nouvelle initiative du ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme qui mettait sur pied, en avril 1984, un service conçu spécialement pour venir en aide aux femmes désirant démarrer une entreprise: l'Entrepreneurship au féminin. Ce service prépare actuellement un dossier où il sera question, entre autre, des femmes chefs d'entreprises et du crédit. Il semble que toutes les femmes interrogées jusqu'à maintenant ont avoué avoir vécu un problème de crédit lors de la mise sur pied de leur entreprise (que ce soit par manque de garantie personnelle, par réticence de la part des agents de crédit ou autres raisons). On prévoit faire des pressions auprès des différents sièges sociaux des banques et organiser des ateliers d'information pour les femmes sur la façon de négocier un prêt bancaire.

1985 et après: les enjeux actuels

Aucune nouvelle étude n'a été effectuée sur l'accessibilité des Québécoises au crédit; cette situation nous empêche d'avoir des données précises sur le comportement des institutions financières et sur l'augmentation ou la diminution des cas de discrimination depuis les dix dernières années.

On ne peut non plus se fier sur le nombre de plaintes formelles logées auprès de la Commission des droits de la personne; le nombre de plaintes ayant toujours été faible, et toutes les plaintes n'étant pas toujours justifiées.

Cependant, Julie White, dans la conclusion de son étude affirme qu'au cours des dernières années l'accès des femmes au crédit s'est certainement amélioré. Et ceci, principalement parce que les banques se rendent compte du rôle croissant que les femmes jouent dans les affaires financières. On peut donc faire l'hypothèse que cette tendance continuera de se poursuivre. L'auteure n'affirme cependant pas que l'accès au crédit soit toujours uniforme et elle distingue certains secteurs précis qui peuvent être encore problématiques: les hypothèques et les prêts commerciaux par exemple.

Pour les prêts hypothécaires, certains préjugés selon lesquels les femmes vont se marier, avoir des enfants et quitter leur emploi existent toujours. Par conséquent, on hésite à considérer 100 % du revenu d'une femme mariée et à ne tenir compte que de la stabilité et du genre d'emploi.

Quant aux prêts commerciaux, et encore plus dans les secteurs non conventionnels, les femmes sont victimes de préjugés relatifs à leur capacité de mener à bien de telles entreprises. L'Association canadienne des femmes chefs d'entreprise corrobore et déplore cette situation et fait état du nombre étonnant de femmes qui se plaignent de la réticence des agents de crédit à leur octroyer du financement; réticence qui est loin d'être toujours fondée sur des considérations objectives comme le manque de garantie personnelle par exemple.

Les attitudes discriminatoires et les pratiques de prêts varient d'une banque à l'autre et d'une succursale à l'autre. Il semble donc qu'en l'absence d'une loi sur l'accessibilité égale au crédit, il soit inévitable que la prise de décision repose encore beaucoup sur le poids des opinions personnelles des agents de crédit (en l'absence aussi de directives précises de leur siège social).

— **Que soit adoptée une loi ou que des articles soient inclus dans une loi existante pour interdire spécifiquement toute discrimination dans le crédit;**

— **Que toutes les institutions financières adoptent une politique officielle claire et cohérente sur le traitement égal des hommes et des femmes en matière d'accès au crédit. Dans une optique de bien faire comprendre l'esprit de la politique, chaque institution devrait mettre sur pied un programme de formation et d'information à l'intention de son personnel sur les droits de la personne et les pratiques discriminatoires.**

DÉCISIONS 85

Avant 1975

Se marier et acquérir du même coup le statut de « reine du foyer », devenir institutrice, infirmière, couturière, vendeuse ou employée de secrétariat: il n'y a pas si longtemps, c'est à cela que se résumaient les espoirs de carrière des filles. Avant le dégel de la Révolution tranquille et la démocratisation de l'enseignement, une fille de milieu modeste ayant quelque aspiration à une instruction poussée devait souvent « entrer chez les soeurs » pour réaliser son rêve.

La réforme scolaire qui, dans les années 40, a suivi la Loi de l'instruction obligatoire, l'institution d'un véritable cours secondaire public vers la fin des années 50 et la généralisation de l'implantation de collèges classiques féminins, voilà autant d'événements qui devaient contribuer à un redressement de la situation. Vint ensuite en 1964 le rapport Parent qui recommandait le droit pour les filles à une éducation identique à celle des garçons, l'instauration de classes mixtes dans les écoles et la gratuité scolaire. Malgré toutes ces réformes et, comme le soulignent les auteures de l'Histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles, l'égalité en éducation n'est pas encore pleinement acquise pour les femmes:

> « Être éduquée durant la révolution tranquille signifie que, désormais, on se retrouve dans les mêmes programmes que les garçons. Les écoles ménagères ferment. De plus en plus d'hommes enseignent aux jeunes filles. Les manuels féminins disparaissent. La démocratisation de l'enseignement ouvre en principe toutes les avenues à chacune et chacun. Curieusement, les filles se retrouvent dans des options où leurs collègues seront majoritairement ... des filles. La plupart du temps, quand elles sont embauchées pour leur premier emploi, elles se retrouvent entre femmes. Lorsqu'elles font le budget pour leur futur ménage avec leur fiancé, elles constatent infailliblement que leur chèque de paie est beaucoup plus maigre »[1].

Les historiennes relèvent que si, en théorie, la porte de l'instruction était dorénavant toute grande ouverte aux filles, les mentalités, elles, n'avaient quesiment pas évolué: on continuait à former les étudiantes d'abord et avant tout pour leur rôle « d'épouses-et-mères », et seulement ensuite pour leur participation au marché du travail. Leur travail était encore considéré comme provisoire, en attendant de se marier, ou susceptible de fournir un salaire « d'appoint » si elles demeuraient en emploi après leur mariage.

De 1975 à 1985

On aurait pu reprendre, presque mot à mot, le même constat que précédemment, quinze ans après le début de la révolution tranquille. Au point de se demander très sérieusement si les femmes avaient amorcé le virage. On réalisait, par exemple, que même si le nombre de filles inscrites au Cégep n'avait cessé de croître, leur répartition à l'intérieur des différentes options ne faisait que consolider leur concentration dans des champs bien définis et traditionnellement « féminins »: 65 % des étudiantes inscrites en techniques biologiques l'étaient en sciences infirmières, et 67 % de celles inscrites en arts l'étaient en esthétique, aménagement intérieur et graphisme. En techniques physiques, les inscriptions féminines comptaient pour seulement 7,4 % de l'ensemble des effectifs. Au premier cycle universitaire, plus de la moitié des étudiantes étaient formées en sciences humaines et en sciences de

l'éducation et, dans l'ensemble, les femmes ne représentaient que 39,3 % des diplômés.

Une recherche du Conseil du statut de la femme montrait, par ailleurs, que les manuels scolaires étaient truffés de stéréotypes sexistes, et que les hommes y jouaient, à 73 %, les rôles principaux. Dans les textes, dans les illustrations, papa continuait de lire le journal tandis que fiston bricolait un modèle réduit d'avion et que maman, aidée de sa fille, finissait de préparer le repas ... Les femmes y étaient presque toujours représentées dans des occupations centrées autour du travail domestique et des soins aux enfants, et dépendantes d'un partenaire masculin, alors que dans la vraie vie, le quart des mariages se terminaient par une séparation, plus du tiers des femmes faisaient partie de la main-d'oeuvre dite active (à l'extérieur du foyer), et le phénomène de la monoparentalité allait s'accentuant.

En 1978, la Politique d'ensemble recommandait la désexisation des instruments d'orientation et d'information scolaire. Elle mentionnait, notamment, l'existence d'un inventaire d'intérêt distribué par le ministère de l'Éducation aux conseillères et conseillers d'orientation qui comprenait des questions différentes pour les garçons et pour les filles et qui était construit de telle façon que l'intérêt des garçons était mesuré en rapport avec un plus grand nombre d'occupations que celui des filles.[2]

Actions réalisées

— Trois projets d'envergure ont été réalisés depuis la publication de la Politique d'ensemble: Vire-Vie, Pareille, Pas Pareils, et la mise en place d'instruments pour l'élimination graduelle du sexisme dans le matériel didactique, dont les manuels. Le premier est un instrument d'information et d'orientation conçu comme un jeu utilisé auprès de groupes d'adolescentes du secondaire pour les inciter à faire des choix professionnels judicieux. Lancé par le Conseil du statut de la femme, puis repris par le ministère de l'Éducation, Vire-Vie est distribué à l'échelle du Québec. Une nouvelle version « rafraîchie », actualisée, plus facile d'utilisation devrait bientôt être rendue publique.

— Pareille, Pas Pareils est un programme de sensibilisation au sexisme et s'adresse aux intervenantes et intervenants qui travaillent auprès des enfants de 0 à 6 ans: les parents, les éducatrices et éducateurs au préscolaire, en garderie, en santé maternelle et infantile, etc. Échelonné sur trois ans, ce projet a « accouché » du vidéo « Un bébé tout neuf », d'un coffret composé d'un livre, d'un disque et d'un jeu « Sophie, Pierrot et un crapaud », d'un dépliant et d'une affiche et enfin, d'un guide d'animation.

— Outre ces projets, notons également que la révision des programmes est terminée pour le primaire et le secondaire (formation générale). Quelques programmes contiennent déjà des éléments d'apprentissage par rapport aux objectifs poursuivis en matière de condition féminine: le programme d'histoire de la quatrième année du secondaire comporte un module sur l'histoire des femmes au Québec: le programme d'initiation à la technologie et celui d'économie familiale sont maintenant obligatoires pour les deux sexes. Par ailleurs, beaucoup d'autres programmes déjà revisés devront être complétés par des mesures additionnelles au chapitre de la condition féminine (ex.: production de matériel didactique complémentaire portant sur la contribution des femmes dans divers domaines, incitation à l'élargissement des rôles, etc.).

Certains cours, tels ceux d'économie familiale et d'initiation à la technologie, bien qu'offerts officiellement aux filles et aux garçons, étaient divisés selon le sexe parce que laissés au choix des élèves qui « sentaient » l'appel de leur rôle futur: l'univers familial aux filles, le reste de l'univers aux garçons...

— Pour sa part, le Conseil supérieur de l'éducation remarque, dans un récent avis au ministre de l'Éducation sur la situation des femmes dans le système d'enseignement, que les institutions de niveaux collégial et universitaire jouissent d'une grande latitude dans l'utilisation et l'élaboration du matériel pédagogique. À titre d'exemple, deux recherches menées par des étudiants universitaires ont montré la présence d'éléments sexistes dans les travaux pratiques: les personnages féminins continuent d'être décrits comme incompétents, faibles physiquement et émotionnellement dépendants.

— Des efforts ont été faits au niveau des écoles pour offrir de nouveaux modèles aux filles: les auteures et auteurs des manuels scolaires récents présentent davantage de filles et de femmes en activité dans des domaines non traditionnels, et un document écrit et audiovisuel sur les carrières et métiers non traditionnels destiné aux filles du secondaire [« Explorons de nouveaux espaces »] sera lancé à l'hiver 1985 par le CSF et le MEQ avec la contribution financière du ministère de la Science et de la Technologie.

— Signalons aussi l'implantation du programme d'éducation sexuelle obligatoire, qui a débuté à l'automne 1984. Réclamé dans la Politique d'ensemble, sa version actuelle ne satisfait pas entièrement certains organismes qui avaient souhaité une orientation plus progressiste.

— Enfin, d'autres initiatives intéressantes à rappeler: les cahiers d'activités conçus par la CEQ pour

les enseignantes et enseignants. Par le MEQ, un calendrier sur les manifestations du sexisme à l'école primaire a été distribué dans la majorité des écoles; un guide d'aide à la sélection du matériel didactique destiné aux conseillères et conseillers pédagogiques des commissions scolaires et dont un module porte sur les stéréotypes discriminatoires.

1985 et après: les enjeux actuels

Il y a des secteurs où on peut constater de nets progrès depuis 1975. Ainsi, entre 1975 et 1982, le nombre de diplômées universitaires a presque doublé: une hausse de 64 %. La proportion de femmes a significativement augmenté parmi les personnes détentrices d'un baccalauréat spécialisé (49 % de femmes en 1982 contre 41,2 % en 1975). Au niveau de la maîtrise, les femmes représentent 41,9 % des diplômés en 1982, contre 29,2 % en 1975. Au cégep, les filles ont accru leur participation au secteur général: elles optent moins pour les formations plus courtes.

Cette progression des femmes au cegep et à l'université se fait de façon constante mais inégale. En médecine et en droit, elles forment plus de 50 % des inscrits. En administration, on note une hausse importante. Dans les sciences, comme le génie, même si les progrès sont lents, il y a une hausse perceptible. À l'automne 1982, au collégial professionnel, la 2e famille de programmes la plus fréquentée, soit les techniques physiques, attirait encore peu les filles. Par contre, en informatique, elles comptaient pour plus de la moitié des effectifs (55 %).

La situation semble moins reluisante au secondaire. En formation professionnelle, 59 % de toutes les filles inscrites sont en commerce- secrétariat. De plus, elles forment la presque totalité des effectifs en soins esthétiques (99 %), en couture et habillement (98,7 %), en commerce et secrétariat (94,8 %), en services de la santé (90 %)... Elles sont par contre très minoritaires en électrotechnique (3,2 %), en équipement motorisé (0,7 %), et en mécanique (1,5 %)!

Le fait que les filles ne diversifient pas plus rapidement leurs intérêts professionnels risque d'avoir d'importantes conséquences lorsqu'elles intégreront le marché de l'emploi. C'est en effet au niveau des emplois traditionnellement féminins que l'on prévoit les plus grandes économies de main-d'oeuvre au cours des prochaines années. Le travail de bureau sera particulièrement touché par les nouvelles applications de la bureautique, comme le traitement de textes, les micro-ordinateurs personnels, les agendas électroniques, les copieurs reliés au traitement de textes, le courrier électronique, le vidéotexte, etc.

— À Bell Canada, avec l'automatisation, le nombre de téléphonistes est passé de 13 000 en 1969 à 7 400 en 1978. Aujourd'hui, elles ne sont plus que 7 000.

— Au journal La Presse, avec l'informatisation des annonces classées, le nombre des employées de ce service est passé de 70 à 21.

— Des études réalisées en Angleterre, en France et en Australie prévoient que d'ici 1990, les économies d'emplois attribuables à l'introduction de la microtechnologie iront de 17 à 40 %.

Là où la micro-électronique a déjà été introduite, les travailleuses touchées ont durement ressenti l'impact du changement. Sur l'importance de cet impact, les avis diffèrent, du plus optimiste au plus pessimiste. Selon les hypothèses optimistes, on prévoit que d'ici 1992, on passerait de 500 000 à 448 000 emplois de bureau, soit une baisse totale de 10 %. Du côté des hypothèses pessimistes, on prédit que cette réduction serait plutôt de l'ordre de 18 %[3]. Les tenants de l'une ou l'autre hypothèse soulignent les risques de déqualification et de fragmentation du travail de bureau: si les tendances actuelles se maintiennent, ce travail sera de plus en plus près du modèle de travail en usine, c'est-à-dire cadences élevées, tâches répétitives exigeant peu de qualifications et resserrement des contrôles.

Économies qui peuvent avoir pour conséquence des mises à pied. Et souvent on ne se donne pas la peine de mettre sur pied des programmes de recyclage à l'intérieur de l'entreprise pour permettre aux travailleuses et travailleurs d'occuper les postes nouvellement créés. On préfère recruter à l'extérieur.

Le choc de la Révolution informatique sera aussi d'autant plus important pour les femmes qui ont déjà perdu du terrain dans les secteurs où leurs positions semblaient pourtant solides. Ainsi, elles avaient été les grandes gagnantes du mouvement d'expansion du secteur public depuis la Révolution tranquille des années 60, quand il avait fallu mettre les bouchées doubles pour rattraper le retard du Québec dans les domaines des services sociaux, de l'éducation et des services médicaux. Les finissantes des cours de sciences humaines et sociales ou des sciences de la santé avaient de bonnes chances d'être embauchées dans le secteur public et parapublic. Les récentes coupures de postes dans ces secteurs les ont donc durement touchées.

« Le nombre de femmes diminue actuellement dans l'enseignement et les soins infirmiers, qui ont toujours été, dans le passé, les deux professions les plus avantageuses pour les femmes ».

(CCCSF, février 1983)

Il est clair que les femmes sont dans une impasse. Sur quoi miser pour les en sortir?

Des maths et des sciences, s'il vous plaît

Parmi les neuf orientations professionnelles récemment identifiées dans un dossier du magazine L'Actualité comme étant « gagnantes » en terme de perspectives d'emploi, on retrouvait: le génie, l'électronique et l'informatique, la biotechnologie, la physique, l'agro-alimentaire, l'avionique, les télécommunications, le transport, la santé. On prévoit également au Québec de graves pénuries d'analystes, de programmeuses et programmeurs, ainsi que de professeures et professeurs spécialisés dans l'enseignement professionnel relié aux techniques nouvelles. Pénuries prévues encore, dans le secteur des métiers spécialisés comme monteuses et monteurs, outilleuses et outilleurs, soudeuses et soudeurs, machinistes, mécaniciennes et mécaniciens de machinerie lourde, etc. Un secteur où on ne trouve actuellement que 10 % de femmes.

> « Un des principaux problèmes de l'économie québécoise et canadienne, c'est que la main-d'oeuvre, surtout féminine, sera incapable d'occuper les emplois disponibles en raison de ses carences graves en mathématiques et en sciences »[4].

Dans ces conditions, comment espérer qu'elles aussi puissent profiter des avantages des changements technologiques?

Aux racines du problème

Les progrès sont lents. Toutes les recherches sur la question pointent les mêmes causes de cette progression « à petits pas », causes récemment reconfirmées par l'étude du Conseil supérieur de l'éducation sur la place des femmes dans le système d'éducation:

— Le conditionnement social des filles: la famille, le proche environnement, les médias, et certains professeurs et conseillers d'orientation continuent de laisser croire aux filles qu'elles exerceront un travail d'appoint en attendant de se marier, et qu'une instruction poussée n'est pas vraiment nécessaire. Les filles ne sont pas armées pour affronter la réalité.

> « Là où vraiment on peut parler d'irréalisme des adolescentes, et ce n'est surtout pas là-dessus qu'on les contredit le plus, c'est dans leur vision de la famille comme une oasis de bonheur et de sécurité financière: leur dit-on qu'une femme sur 10 est battue par son conjoint au Canada, qu'une Québécoise sur 2 n'a aucun revenu puisqu'on la considère comme personne à charge d'un conjoint, qu'un mariage sur 3 se termine par un divorce, que le mariage n'épargne pas non plus du travail à l'extérieur mais consacre plutôt ce qu'on appelle la double tâche... »[5]

La recherche ASOPE (Aspirations scolaires et orientation professionnelle des étudiants et étudiantes) a montré que seulement 28 % des filles du secondaire V trouvaient très important pour une femme d'acquérir les qualifications pour travailler et assurer sa sécurité, alors que 51 % considéraient important d'être une bonne maîtresse de maison. On imagine la désillusion de celles-ci lorsqu'elles se trouvent confrontées à une toute autre réalité: elles devront en effet, pour la majorité d'entre elles, travailler toute leur vie pour assurer leur subsistance ou contribuer à celle des leurs. Sur 100 adolescentes, on établit à 86 le nombre de celles qui se retrouveront seules à un moment ou l'autre de leur vie et donc qui devront compter sur elles seules pour subvenir à leurs besoins. Les probabilités sont qu'elles seront mal outillées pour le faire dans des conditions de travail et de salaire satisfaisantes.

Ce qu'on leur offre comme image dans les médias n'est guère plus réaliste. Par exemple, une étude de la programmation de Radio-Canada (1982), montre que 37 % seulement des rôles des séries dramatiques sont confiés à des femmes; celles-ci sont cinq fois moins présentes que les hommes dans le monde des variétés et jamais animatrices de ce secteur important; 85 % des personnes interviewées aux nouvelles sont des hommes. L'étude montrait aussi que dans 97 % des cas les rôles dévolus aux hommes et aux femmes sont stéréotypés: hommes médecins, femmes infirmières, etc.[6]

— L'absence de modèles de réussite féminine auxquels elles puissent s'identifier. Dans tout le réseau d'enseignement québécois, par exemple, les femmes sont sous-représentées aux postes décisionnels. Dans l'ensemble des commissions scolaires en 1981-1982, on trouvait seulement 91 femmes pour 1 312 hommes aux postes de hors cadres et cadres, soit un taux de féminité de 6,5 %. Entre 1975 et 1981, on a pu noter une décroissance de la présence des femmes à la direction des écoles primaires et secondaires, de 31,7 % à 26 %. Au niveau collégial en 1981-1982, seulement 41 femmes occupaient des postes cadres à la direction des institutions (7,5 % alors qu'elles comptaient pour 35,1 % des enseignantes et enseignants), et au niveau universitaire, les femmes représentaient 11,4 % du personnel de direction en 1980-1981. Le Conseil supérieur de l'éducation relève parmi les causes de cette sous-représentation des femmes aux postes de gestion, l'organisation du travail au masculin, les comités de sélection souvent composés exclusivement d'hommes, les attitudes discrimi-

natoires qui imposent des carrières en « cul-de-sac » aux femmes (les femmes ont moins de possibilité de changement tant horizontal que vertical), le manque de confiance en elles, et une conjoncture peu favorable (les coupures dans le secteur de l'éducation).

— Le peu de soutien accordé aux filles, surtout à celles qui s'orientent vers des métiers ou des professions non traditionnels. Elles sont encore perçues comme des « phénomènes »:

> « Plusieurs sondages révèlent que les parents, majoritairement, s'imaginent que leur fils a une habileté naturelle en maths lorsqu'il réussit alors que leur fille qui a des résultats aussi bons le doit au fait qu'elle travaille plus dur »[7].

— La minorisation ou l'infériorisation des filles au sein des associations étudiantes, où elles jouent souvent le rôle d'exécutantes.

— La situation socio-économique des familles a aussi été identifiée par des chercheuses et chercheurs comme étant un élément important dans les choix professionnels des filles. Celles qui optent pour des secteurs non traditionnels viennent de familles où les deux parents travaillent, où la mère travaille souvent elle-même dans un secteur non traditionnel, et dont le niveau socio-économique est plus élevé que la moyenne.

— L'affaiblissement ou la disparition des comités de condition féminine chez les étudiantes.

— Une orientation professionnelle encore stéréotypée: présentation de certaines carrières « pour garçons ou pour filles seulement » ou « trop dures pour une femme ».

— Le harcèlement dont les étudiantes sont victimes. Il s'agit là d'un phénomène trop longtemps sous-estimé et ignoré et qui a contribué à écarter les filles de certaines options. Le CSE rapportait dernièrement le cas d'une étudiante de cégep inscrite en techniques forestières.

> « Elle subissait les sarcasmes de son professeur qui l'exclut même de ses chantiers. Agacée aussi par certains de ses confrères, elle finira par changer d'option au bout d'un trimestre »[8].

Dans une autre étude, réalisée auprès de 1 500 étudiantes provenant de tous les collèges publics au Québec, 78 % des répondantes déclaraient avoir subi une ou plusieurs formes de harcèlement sexuel de la part des professeurs, employés de soutien et étudiants[9].

— Trop d'employeurs sont eux aussi mal informés de l'évolution de la main- d'oeuvre féminine: nécessité pour les femmes de travailler, progression irréversible de cette main-d'oeuvre, plus grande stabilité des femmes sur le marché du travail, etc.

ORIENTATIONS ET MESURES PROVENANT DES GROUPES DE FEMMES

Les efforts mis sur la désexisation du matériel scolaire doivent se poursuivre et un plus grand nombre d'outils sur le sexisme doivent être conçus et mis à la disposition des intervenantes et intervenants scolaires, des parents et des étudiantes et étudiants. Ceci implique que:

— Les commissions scolaires et les institutions d'enseignement poursuivent la désexisation du matériel d'enseignement;

— Le ministère de l'Éducation produise des documents de sensibilisation au sexisme, incluant des états des situations étoffés et dont la présentation serait assortie d'activités d'animation et de discussion de groupe. Le volet « harcèlement sexuel en milieu scolaire » devrait être inclus dans ces documents étant donné son impact négatif sur les attitudes et orientations des filles. Parmi ces documents figurait, entre autre, la nouvelle version de Vire-vie.

Des cours de sensibilisation au sexisme devraient être introduits dans les divers programmes. Ceci implique que:

— Des sessions d'initiation aux métiers non traditionnels soient offertes aux filles et considérant le rôle primordial des parents et éducatrices et éducateurs en cette matière, les sessions devraient comporter des volets spécifiquement conçus pour eux. Une banque volontaire de femmes actives dans des métiers non traditionnels et disponibles à aller dans les écoles pourrait être mise sur pied;

— La sensibilisation au sexisme soit introduite dans les programmes de formation et de perfectionnement des maîtres et des conseillères et conseillers d'orientation;

— Un cours de sensibilisation à une approche non sexiste de l'information soit dispensé aux étudiantes et étudiants en journalisme de niveau universitaire et aux étudiantes et étudiants en techniques de communication de niveau cégep.

Une information publique plus soutenue devrait être développée à l'intention des intervenants, des parents et des enfants. Ceci implique que:

— Une campagne d'information sur la nécessité d'une meilleure formation professionnelle pour les filles soit conçue. Cette campagne pourrait comprendre une information de base sur l'évolution du marché de l'emploi, l'impact du développement technologique sur les emplois féminins et la réalité des femmes d'aujourd'hui. Entre autres clientèles, cette campagne s'adresserait aux employeurs et aux journalistes;

— Une activité comme le Prix Éméritas-Déméritas (publicité) du Conseil du statut de la femme soit développée pour couvrir l'émission radio, l'émission télé et l'article les plus ou les moins sexistes.

Des mesures de redressement devraient être mises en oeuvre pour réaliser l'égalité de fait des femmes et des hommes dans le milieu de l'éducation. Ceci implique que:

— Des programmes d'accès à l'égalité soient mis sur pied; ce qui assurerait une plus juste représentation des femmes à tous les niveaux et secteurs du système d'éducation;

— Une priorité accordée aux filles provenant de milieux économiquement défavorisés;

— Des mécanismes de type « ombusman » pour entendre les cas de harcèlement sexuel et de discrimination soient créés dans les institutions d'enseignement.

RÉFÉRENCES

1 Collectif Clio, *Histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Éditions Quinze, 1982.

2 Conseil du statut de la femme, *Pour les Québécoises: égalité et indépendance*, Éditeur officiel du Québec, 1978.

3 Messier, Suzanne, *Perspectives d'emploi pour les Québécoises dans la décennie 1980*, Conseil du statut de la femme, 1983.

4 Blouin, Jean, *Les 500 000 emplois de 1980*, l'Actualité, septembre 1982.

5 Berthelot, Michèle, *L'orientation scolaire et professionnelle des filles: entre la production domestique et le virage technologique*, MEQ, 1983.

6 Caron, André, Mayrand, Chantal, *La présence, le rôle et l'image de la femme aux heures de grande écoute à la télévision du réseau français de Radio-Canada*, 1982.

7 *Activités informatiques: 2 garçons pour 1 fille*, dans Le Soleil, février 1984.

8 Conseil supérieur de l'éducation, *La situation des femmes dans le système d'enseignement: une double perspective*, Avis au ministre de l'Éducation, mai 1984.

9 Ricard, P. et Banville, J.G., *Le harcèlement sexuel au Québec*, Cégep Rosemont, août 1984.

DÉCISIONS 85

« Tout ce qui est à moi est à toi et tout ce qui est à toi est à moi ». Voilà comment plusieurs couples parlent lorsqu'ils abordent la question du partage de leur richesse familiale. Ce disant ils oublient qu'en se mariant ils ont opté pour un régime matrimonial particulier lequel détermine précisément ce qui est à chacun. Ils oublient aussi que les divers régimes d'assurances et de pensions ne profitent pas nécessairement aux personnes gravitant autour de l'assuré. Ce n'est malheureusement que le jour d'un divorce, d'une séparation ou d'un veuvage que les époux réalisent souvent l'inéquité du partage. La même situation se présente pour les conjoints de fait qui n'ont pas de contrat de société.

Avant 1975

Code civil

Le Code civil du Québec, dans sa première formulation, date de 1866. Ses dispositions consacraient l'incapacité juridique de la femme mariée, peu importe son régime matrimonial. Elle figurait alors à côté des mineurs et des interdits.

> « Le mari doit protection à sa femme, la femme obéissance à son mari. La femme est obligée d'habiter avec le mari et de le suivre partout où il juge à propos de résider. La femme ne peut entreprendre une action en justice sans l'autorisation ou l'assistance de son mari. La femme ne peut être commerçante sans l'autorisation expresse ou présumée du mari. Le mari peut demander la séparation de corps pour cause d'adultère de sa femme; la femme peut demander la séparation de corps pour cause d'adultère de son mari, seulement lorsque la concubine de ce dernier habite la maison commune ».

En 1931, un amendement apporté au Code civil a consacré la reconnaissance de biens réservés à la femme mariée en communauté de biens. Pour la première fois, la femme pouvait avoir des biens propres et obtenait un pouvoir absolu d'administration sur ses biens.

Il a fallu attendre la Révolution tranquille (1960) pour qu'un premier changement majeur soit apporté. L'adoption du Bill 16 en 1964 par l'Assemblée nationale du Québec a permis de restituer aux femmes mariées leur pleine capacité juridique et d'abolir ainsi l'autorisation maritale obligatoire pour poser certains gestes. De plus, le Bill 16 en accordant à la femme le droit d'être tutrice de ses enfants, elle peut désormais concourir avec son mari à assumer la direction morale et matérielle de la famille, à élever les enfants et à préparer leur avenir; elle est enfin autorisée à avoir une autre résidence familiale si elle juge que la résidence présente des dangers d'ordre physique ou moral.

Après 1964, d'autres amendements sont venus poser les premiers jalons vers une égalité réelle des conjoints dans le mariage. En 1970, la société d'acquêts, comme régime légal du Québec, remplace la communauté de biens et d'acquêts - où le mari était le seul administrateur des biens communs. En 1975, la Charte québécoise des droits et libertés de la personne est adoptée et, entre autres, elle interdit toute discrimination basée sur le sexe.

Régime des rentes du Québec et régimes d'employeurs

Avant 1975, le régime des rentes du Québec excluait d'office les femmes collaboratrices et les femmes

au foyer en tant que participantes directes. Elles ne pouvaient bénéficier d'aucune rente de retraite, ni d'invalidité. La seule protection que le régime des rentes leur accordait leur venait des droits dérivés du conjoint. Ainsi:

— La rente appartenait en propre à la personne ayant cotisé;

— Toute femme qui divorçait perdait ses chances de partager le fruit de la rente de son mari;

— La rente de veuve équivalait, pour la femme retraitée, à 60 % de celle que son conjoint recevait et, dépendant des crédits de rente amassés, celle-ci n'était versée qu'à la femme ayant des enfants à charge, celle qui était invalide ou qui avait atteint 45 ans. Si tel n'était pas le cas, la rente était nulle pour la femme de moins de 35 ans et partielle pour la femme de 35 à 44 ans;

— Une veuve qui touchait une rente de conjointe survivante et se remariait en perdait nécessairement le profit.

Pour leur part, les femmes en emploi acquéraient par leurs cotisations des droits identiques à ceux des travailleurs masculins. Toutefois, elles ne pouvaient laisser de rentes de survivant à leur décès, sauf s'il était démontré que leur conjoint invalide comptait principalement sur leur revenu pour vivre.

Les régimes d'employeurs, pour leur part, ne couvraient que la moitié des travailleurs et attribuaient rarement une rente de conjoint survivant. Pour ce qui est des femmes immigrées, soulignons que des ententes de sécurité sociale dont peuvent bénéficier les travailleuses et travailleurs étrangers existent avec certains pays, notamment la Grèce, l'Italie, la France, le Portugal et les États-Unis. Ces ententes de réciprocité en matière de sécurité sociale permettant l'admissibilité aux prestations des régimes visés par les ententes des travailleuses et travailleurs qui n'auraient pas normalement droit à des prestations du Régime des rentes du Québec ou des régimes des pays contractants.

En conséquence, tout immigrant ou immigrante temporaire qui cotise au régime de la Régie des rentes pour un montant ou une période jugée minimale est susceptible, un jour ou l'autre, de bénéficier de certains avantages que ce régime offre.

Pensions alimentaires

Il était de notoriété publique, avant 1975, que les pensions alimentaires n'étaient versées qu'une fois sur cinq. À cette époque, seulement 36 % des femmes mariées avec enfants étaient sur le marché du travail. La pension alimentaire était donc, pour celles qui la recevaient, leur principale source de revenu.

Exemption de personne à charge dans le régime fiscal

L'exemption de personne mariée se présente différemment selon que l'on adopte un système d'impôt basé sur le revenu personnel ou sur le revenu familial. Chez nous, chaque individu qui a des revenus remplit un rapport d'impôt personnel; le conjoint sans revenu et/ou les enfants qui ne reçoivent pas de revenus sont comptabilisés comme personnes à charge sur le rapport d'impôt du « gagne-pain ».

En quoi consiste l'exemption pour personne mariée accordée au conjoint dont l'épouse a pas ou peu de revenus? C'est une mesure qui a pour effet d'atténuer le régime de taxation individuelle en tenant compte de la situation maritale. Elle s'adresse aux couples légalement mariés dans lesquels un des membres seulement dispose d'un revenu, et offre la possibilité de soustraire du revenu un montant pour « personne à charge », cette exemption étant à peu près égale à l'exemption personnelle.

De 1975 à 1985

Changements sociaux

Amorcés dans les années 60, les changements sociaux ont été plus perceptibles vers le milieu des années 70. L'augmentation de la scolarité de base des femmes, leur participation plus soutenue au marché du travail et la baisse de la nuptialité concurremment à l'augmentation des unions libres ont nécessité un rajustement en profondeur des diverses lois et mesures touchant les familles.

Mis à part le modèle de famille monoparentale dont il est question plus loin, deux modèles familiaux très différents cohabitent maintenant au Québec: *le modèle de la cellule familiale à soutien unique* où le père assure les besoins économiques de la famille entière alors que l'épouse-mère prend pour profession exclusive le soin et l'éducation des enfants ainsi que les travaux domestiques; et *le modèle de la cellule familiale à deux soutiens* où mari et femme travaillent à l'extérieur et assument conjointement la charge économique des enfants.

La situation des femmes selon qu'elles appartiennent à l'un ou l'autre modèle, bien que différente à plusieurs égards, comporte plusieurs similitudes. Pour la majorité de celles qui travaillent à l'extérieur, le revenu qu'elles reçoivent sert à la survie économique de la famille; une étude canadienne a démontré que si les femmes se retiraient du marché du travail, le nombre de familles canadiennes vivant sous le seuil de pauvreté doublerait.

D'autres femmes exercent aussi une activité professionnelle sans être nécessairement rémunérée. Ce sont les 100 000 Québécoises qui travaillent avec leur mari dans une entreprise à but lucratif, soit dans de petits commerces, dans des entreprises agricoles ou encore dans des bureaux de professionnels. Elles sont secrétaires, réceptionnistes, font la tenue de livres ou participent aux travaux de la ferme.

L'enquête menée en 1975 par l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS) auprès de quelque 1 000 collaboratrices, tant du milieu urbain que rural, révèle qu'elles travaillent en moyenne 23 heures par semaine (bien que 30 % y consacrent plus de 40 heures) dans l'entreprise dont le mari est l'unique propriétaire et que 85 % d'entre elles ne reçoivent aucun salaire.

Toutes ces femmes, travailleuses au foyer, dans l'entreprise familiale ou à l'extérieur, rémunérées ou non rémunérées ont donc un point en commun: leur survie économique et celle de leurs enfants est tributaire d'un partage de la richesse familiale.

Actions réalisées

La majorité des réformes législatives apportées au cours de la dernière décennie visait précisément une reconnaissance de l'égalité des conjoints et un partage plus équitable du patrimoine familial.

Code civil

— En 1977, l'autorité parentale remplace la puissance paternelle dans le Code civil, ce qui consacre l'égalité des époux en ce qui a trait à la responsabilité des enfants.

— En 1981, des amendements au Code civil au chapitre du droit de la famille sont adoptés. C'est la consécration de l'égalité des conjoints, la reconnaissance de la contribution, en biens et services, des conjoints à l'enrichissement du patrimoine, la protection de la résidence familiale et des biens meublants, l'égalité des enfants, quelles que soient les circonstances de leur naissance, et enfin la reconnaissance des contrats entre conjoints de fait.

... *de l'égalité légale des conjoints*. Les époux se doivent mutuellement fidélité, secours, assistance, respect et sont tenus de faire vie commune. Ensemble, ils assurent la direction morale et matérielle de la famille, exercent l'autorité parentale et assument les tâches qui en découlent. Ensemble, ils contribuent aux charges du ménage en proportion de leur faculté respective, chacun pouvant s'acquitter de sa contribution par son activité au foyer. Les époux sont solidaires des dettes du ménage. Le régime de la communauté de biens disparaît du Code. Chaque époux conserve ses nom(s) et prénom(s). Le nom des enfants est au choix des parents. La théorie de comourants — c'est-à-dire qu'en cas de mort simultanée des deux conjoints, le mari est réputé être mort le dernier — est aboli.

... *de la reconnaissance de la contribution en biens et services, des conjoints à l'enrichissement du patrimoine familial*. Ainsi, en cas de dissolution du mariage (divorce, séparation, décès) chacun des conjoints peut réclamer le paiement d'une somme d'argent pour compenser son apport à l'enrichissement du conjoint. Le tribunal établit la valeur de la prestation à verser en considérant l'importance de l'apport ainsi que les bénéfices liés au régime matrimonial ou au contrat de mariage.

Cette mesure venait corriger des situations pénibles qu'avaient vécues des femmes mariées en séparation de biens et à qui on avait nié 5, 10 et 15 ans de travail dans l'entreprise familiale. L'inscription d'une telle mesure dans le Code civil (qui est entrée en vigueur en décembre 1982) venait reconnaître le droit des femmes collaboratrices de réclamer une part de la valeur de l'entreprise dans laquelle elles travaillent, souvent sans rémunération. Avant l'introduction de cette clause, une femme collaboratrice mariée en séparation de biens se trouvait dans la situation suivante: advenant la vente de l'entreprise, elle n'avait aucun droit aux bénéfices; s'il y avait décès du conjoint, rien non plus lui était acquis au-delà des termes de son contrat de mariage et de dispositions testamentaires de son mari défunt; en cas de divorce ou de séparation, comme on ne reconnaissait pas légalement son travail, son sort était fonction de son contrat de mariage et du jugement de la cour.

... *de la protection de la résidence familiale*. La Loi 89 établit le principe de la protection des meubles servant à l'usage de la famille et de la résidence familiale des époux. Cette protection s'applique à tous les couples mariés quels que soient la date de leur mariage, le régime matrimonial qui les régit ainsi que le droit de propriété que peut détenir l'un des conjoints. Cette protection n'accorde pas de droit de propriété au conjoint non propriétaire ou non locataire. Elle donne uniquement un droit de regard sur la disposition des biens mobiliers et immobiliers du ménage.

... *de l'égalité des enfants*. Toute distinction entre les enfants est abolie, ce qui implique les même droits et les mêmes obligations quelles que soient les circonstances de leur naissance. Les conjoints de fait n'ont plus à se marier pour légitimer leur enfant ou encore ils n'ont plus à adopter leur propre enfant.

... *de l'union de fait*. Même si le nouveau Code civil ne reconnaît toujours pas l'union de fait, par l'abolition de l'article 768 de l'ancien code, les conjoints

de fait peuvent maintenant se faire des donations en argent ou en biens.

— En 1983, le Gouvernement déposait le projet de loi 107 sur les successions. L'enjeu important de ce projet de loi est le principe de la liberté de tester. Lors de la Commission parlementaire du printemps dernier, l'ensemble des intervenantes et intervenants étaient d'accord avec le principe de restreindre le droit de tester. La modalité par laquelle on restreindrait ce droit - réserve héréditaire, créance alimentaire - ne faisait toutefois pas l'unanimité. Ce projet de loi sera à nouveau présenté à l'Assemblée nationale cet automne.

Régime des rentes du Québec

— Depuis 1977, toute personne divorcée peut demander un partage égal des crédits de rentes accumulés par le couple:

« Jacques et Lise se sont mariés en mai 1973 et chacun était âgé de plus de 18 ans. Ils ont vécu ensemble jusqu'au 26 août 1978, date où ils se sont séparés définitivement. Ils ont obtenu leur divorce en août 1980.

Les mois à considérer pour déterminer s'ils ont droit au partage sont les suivants:

— l'année du mariage (1973) compte pour	12 mois
les années de vie commune (1974-75-76-77)	48 mois
l'année de la séparation définitive (janvier à août 1978)	8 mois

Les conjoints ont droit au partage, puisque le minimum de mois de cohabitation requis est de 36 et qu'ils ont cohabité durant 68 mois.

— Depuis 1977, une rente de conjointe survivante est versée par le R.R.Q. à toute femme dont le conjoint cotisant est décédé, à moins qu'elle soit âgée de moins de 35 ans et sans enfant. Le montant de la rente viagère est fonction du revenu du conjoint décédé. En 1982, 95 % des bénéficiaires de cette rente au conjoint étaient des femmes. En 1983, une modification apportée au R.R.Q. permet maintenant à la veuve ou veuf survivant de conserver la rente de son conjoint décédé lorsqu'elle se remarie. Enfin, en janvier 1984, les conjointes et conjoints survivants de 55 à 64 ans ont vu leur rente bonifiée.

— Depuis 1980, comme leur conjoint à son décès, les travailleuses rémunérées peuvent laisser une rente de conjoint survivant sans aucune autre condition.

— Depuis 1980, les femmes collaboratrices ou co-entrepreneures ont la possibilité de cotiser au R.R.Q. sur le salaire que leur verse l'entreprise familiale (salaire qui est maintenant déductible à titre de coût de l'entreprise), acquérant ainsi un droit aux rentes comme les autres personnes en emploi. Toutefois, aucune disposition n'a été prévue pour permettre la rétroactivité de cette mesure, ce qui aurait pu augmenter leur niveau de rentes.

Pensions alimentaires

— En 1981, la Loi sur la perception des pensions alimentaires entre en vigueur. Depuis, c'est un service gouvernemental qui procède, à la demande de la bénéficiaire, à la perception de sa pension en retard. Ce service a permis à quelque 200 000 personnes de récupérer les pensions impayées.

Régime fiscal et femmes collaboratrices

— Le ministère du Revenu ne considère plus, pour ce qui est des entreprises formées en société, les revenus d'association d'un des époux comme pouvant appartenir à l'autre conjoint pour fins d'impôt. La femme collaboratrice, ayant ses revenus considérés comme tels, peut bénéficier des déductions qui s'y rattachent. Le conjoint aussi bénéficie d'une diminution d'impôt puisque son revenu déclaré est moindre.

— Le seul changement apporté à l'exemption de personne mariée concerne l'augmentation des montants d'exemption. En 1978, elle s'établissait à 2 700 $; en 1983, elle était de 3 770 $.

1985 et après: les enjeux actuels

Un début de décennie qui s'ouvre au surplus sur des questions de plus en plus pressantes au chapitre du partage de la richesse familiale. La famille n'étant plus une institution aussi stable qu'avant, est-il nécessaire de rappeler à cet égard, les données suivantes:

— 40 % des mariages se terminent par un divorce;

— Les femmes ont le plus souvent la garde des enfants (dans plus de 80 % des cas de divorce, c'est la mère qui prend en charge les enfants);

— Le contexte économique se caractérise par un taux élevé de chômage et ce, en l'absence de 50 % de femmes mariées du marché du travail;

— Le contexte socio-culturel où le modèle dominant incite encore les filles à miser d'abord sur le famille;

Ce sont là quelques éléments qui poussent les femmes à réclamer non seulement des mesures assurant un partage plus équitable mais aussi des

orientations qui favoriseraient leur autonomie économique.

Les données inquiétantes sur la féminisation de la pauvreté amènent souvent les femmes à accorder une grande importance au partage de la richesse familiale. L'obstacle majeur encore aujourd'hui réside dans les mentalités. Qu'il s'agisse en effet du choix d'un régime matrimonial, de la déclaration de résidence familiale, de la participation de la femme à l'entreprise familiale, de modifications au régime fiscal, etc., le partage équitable dépend de la décision - ou réaction - de l'époux. En ce sens, l'égalité des conjoints demeure dans la pratique un objectif à atteindre plutôt qu'une réalité courante.

Concernant le Code civil

... des régimes matrimoniaux:

— Que la Chambre des notaires et le Barreau mettent au rang de leurs priorités un programme d'information concernant les avantages et désavantages des différents régimes matrimoniaux; et que ces deux organismes offrent, dans le cadre de leur cours de perfectionnement, des sessions sur les changements sociaux et familiaux de sorte qu'ils informent mieux leur clientèle de la portée de leur choix lorsqu'elle opte pour un régime matrimonial;

— Que le ministère de la Justice fasse pression sur la Chambre des notaires afin que cette dernière inclut (dans les contrats de séparation de biens et dans la société d'acquêts) une clause de co-propriété de la résidence familiale, dans l'éventualité de l'acquisition de cette résidence.

... de la résidence familiale:

— Que les conjoints aient l'obligation de faire une déclaration de résidence familiale devant le notaire pour l'immeuble acquis après le mariage, et devant l'officier d'état civil pour l'immeuble acquis avant le mariage; dans le cas d'une location, que les conjoints aient l'obligation de faire une déclaration de résidence familiale à la signature du bail, s'il y a lieu, et de co-signer ce dernier;

— Que le montant des meubles meublants insaisissables soit haussé jusqu'à un maximum de 5 000 $;

— Que le Gouvernement intensifie ses campagnes d'information au sujet de la résidence familiale.

... des successions:

— Que le projet de loi sur les successions - au programme législatif de l'automne 1984 - maintienne le principe de limiter la liberté totale de tester.

Concernant le régime des rentes du Québec et les régimes d'employeur

— Que le régime de rentes du Québec soit réaménagé afin que les travailleuses au foyer y aient accès;

— Que des mesures de compensation pour les femmes collaboratrices qui n'avaient pas droit de cotiser au R.R.Q. pendant les 15 premières années du régime soient instaurées;

— Que le Régime de rentes du Québec soit bonifié de manière à lui faire jouer un rôle central dans la préservation du niveau de vie à la retraite;

— Que les régimes de retraite d'employeur soient amendés pour qu'ils assurent, de façon plus satisfaisante, des revenus complémentaires à la retraite et reflètent mieux l'égalité des conjoints;

— Que les communautés culturelles qui ne bénéficient pas d'ententes en sécurité sociale puissent en profiter le plus tôt possible.

Concernant les entreprises familiales

Qu'une Loi régissant les entreprises familiales soit créée; cette loi serait du ressort du droit corporatif plutôt que de celui du droit familial, ce qui permettrait une reconnaissance du travail de la femme collaboratrice en dehors de son statut matrimonial. Cette loi devrait contenir une réglementation minimale obligatoire. Elle devrait offrir, sur une base volontaire, la possibilité au conjoint collaborateur de bénéficier d'une déclaration de statut qui serait alors légalement enregistrée. Dans le cadre de cette déclaration de statut, la femme collaboratrice aurait la possibilité de choisir entre deux statuts, chacun comportant des droits spécifiques.

Concernant les pensions alimentaires

— Que le ministère de la Justice augmente les ressources humaines et financières de ses services de perception des pensions alimentaires, ce qui réduirait les délais de traitement des demandes;

— Que le ministère des Affaires sociales exerce le droit de subrogation que lui confère la Loi: les bénéficiaires d'aide sociale, créancières et créanciers de pensions alimentaires, n'étant pas obligés de prendre l'initiative d'une telle démarche.

Concernant le régime fiscal

— Que l'exemption de personne mariée consentie au mari soit remplacée par un crédit d'impôt remis aux femmes;

— Que les frais de garde des conjoints collaborateurs puissent être déduits des revenus;

— Que les gains en capital, en cas de vente, soient calculés après le partage des bénéfices avec le conjoint au statut de collaborateur, quand celui-ci a oeuvré plus de 5 ans dans l'entreprise.

Concernant la formation

— Que les acquis d'expérience et de formation extra-scolaire des femmes collaboratrices soient reconnus.

RÉFÉRENCES

— *L'amour, l'eau fraîche ... et la loi*, document d'information à l'intention des futurs époux, Conseil du statut de la femme, 1981.

DÉCISIONS 85

PARTAGE DES RESPONSABILITÉS LIÉES AUX ENFANTS

Jusqu'en 1975

Jusqu'à ces dernières décennies, la famille était considérée comme seule responsable de la sécurité et du confort économique et psychologique de ses membres. La charge totale du soin des vieillards, enfants et personnes handicapées reposait sur la famille. Les enfants représentaient une force de travail et une sécurité économique pour les vieux jours. L'État était peu présent, si ce n'est pour fournir une aide pour l'entretien de base des enfants.

Avec la socialisation de plus en plus grande de certains services comme la santé, l'éducation, la retraite, cette réalité a été remise en question. Si la majorité des coûts inhérents au fait d'avoir des enfants sont sous la responsabilité des parents, bien des bénéfices ont été socialisés. Les dépenses liées à la santé ou à la retraite des gens ne sont plus à la seule charge des familles mais absorbées indépendamment des liens familiaux. Ce principe repose sur la solidarité et le partage entre les différents groupes sociaux (parents, célibataires ou couples sans enfant) et entre les générations.

Pour en arriver à ce partage, il a fallu établir la distinction entre les services qui concernent uniquement l'unité familiale, soit les *services personnels* qui sont définis comme étant les soins d'entretien de chaque individu et les *services familiaux* qui sont échangés entre les conjoints au sein de la famille, et ceux qui profitent à la collectivité, soit les *services collectifs* qui sont ceux reliés au soin et à l'éducation des enfants, ainsi qu'au soin et à la garde des enfants handicapés ou des personnes âgées.

Dans cette fiche, ne sont abordés que les services collectifs puisqu'ils impliquent un partage des responsabilités entre les familles et la société. L'angle retenu est le soin et l'éducation des enfants, et les mesures abordées concernent la fiscalité, les mesures relatives à la garde des enfants, le programme d'allocations familiales et certains régimes publics d'assurances.

Actions réalisées

— En 1967, le gouvernement du Québec abolit les exemptions liées aux enfants de moins de 16 ans afin de financer son programme d'allocations familiales. Il maintient cependant des exemptions pour les enfants de 16 ans et plus.

Le gouvernement fédéral accorde aussi des exemptions à tous les enfants à charge. Les dispositions fiscales permettent à l'un ou l'autre parent (en général celui qui a le plus haut revenu) de réclamer les exemptions pour enfants à charge.

— Les allocations familiales fédérales existent depuis la fin de la guerre et les allocations provinciales (Québec), depuis 1967. Au niveau provincial, les allocations familiales du Québec et du Canada ne sont pas imposables. Au niveau fédéral, seules les allocations familiales du Canada et les allocations du Québec pour les enfants de 16 et 17 ans sont imposables. C'est la personne qui demande l'exemption pour un enfant qui doit déclarer les allocations reçues.

Aux deux niveaux de gouvernement, les allocations familiales sont versées à la mère, à moins que le père ait la garde des enfants.

— En 1972, les gouvernements provincial et fédéral introduisent la déduction pour frais de garde pour

les enfants de moins de 14 ans. Seules les mères peuvent s'en prévaloir et selon des conditions précises: occuper un emploi; suivre des cours de formation professionnelle; poursuivre des travaux de recherche subventionnés; produire des reçus. Le montant de la déduction s'établit à 1 000$ par enfant jusqu'à un maximum de 3 000$ ou les deux tiers du revenu annuel gagné.

— De 1972 à 1974, le succès remporté par les quelque 70 garderies mises sur pied dans le cadre du programme fédéral d'initiatives locales (PIL) met en évidence la nécessité d'élargir l'éventail des services de garde pour répondre à une foule de besoins. En juin 1974, le ministère des Affaires sociales du Québec crée le Service des garderies et met au point un programme de subventions pour les garderies en vertu de la Loi sur les services de santé et services sociaux.

— En 1974, le gouvernement accorde un remboursement, pour les familles à faible revenu, d'une partie des frais de garde pour les enfants de moins de 6 ans en garderie accréditée ou sous la surveillance d'une gardienne enregistrée dans une agence de garde.

De 1975 à 1985

— Au niveau des exemptions pour enfants à charge, les seuls changements intervenus tant au niveau provincial que fédéral concernent l'indexation annuelle des montants.

— En 1978, le gouvernement fédéral établit un crédit d'impôt-enfant basé sur le revenu familial et accessible aux familles à bas revenu.

— En 1978, les gouvernements provincial et fédéral modifient leur programme universel d'allocations familiales. Les allocations sont progressives variant selon le rang de l'enfant et sont indexées annuellement.

— Depuis janvier 1982, le gouvernement du Québec verse aux mères d'enfants de moins de 6 ans une allocation de disponibilité dont le montant varie avec le rang de l'enfant: 300 $ pour le premier enfant, 200 $ pour le second et 100 $ pour chacun des suivants. Les femmes reçoivent cette allocation en complétant un rapport d'impôt. Cette allocation est versée aux mères qui ne se prévalent pas de la déduction pour frais de garde.

— En 1981, au niveau provincial et en 1982 au niveau fédéral, le montant de la déduction de frais de garde double, s'établissant désormais à 2 000 par enfant jusqu'à un maximum de 6 000 $ par famille ou les deux tiers du revenu annuel gagné.

— En 1983, toujours en ce qui concerne les déductions de frais de garde, un amendement est apporté à la définition du bénéficiaire. Ce n'est plus la mère mais le parent qui a le plus bas revenu ou celui qui assume la garde des enfants dans le cas des gens séparés ou divorcés qui peut demander la déduction.

— En décembre 1979, le projet de loi 77 créant l'Office des services de garde est sanctionné. L'Office prend la relève du service de garderies établi en 1974.

L'Office des services de garde à l'enfance fournit une aide financière: aux parents à faible revenu dont les enfants bénéficient d'un service de garde, aux garderies ou agences de garde, aux nouvelles garderies qui démarrent et aux garderies qui accueillent des enfants inadaptés. Cependant, des études indiquent que le coût de la garde des enfants est encore largement supporté par les familles.

De 1978 à 1984, le nombre de places en garderie double, passant de 13 271 à 26 393. Malgré cet accroissement, l'écart avec les besoins réels est énorme: pour les 0 à 6 ans, il existe en 1983, 23 575 places autorisées au Québec, alors qu'on estime à quelque 280 000 le nombre d'enfants gardés à cette époque. En 1981, une enquête de Statistique Canada[1] évalue à environ 69 000 le nombre d'enfants québécois de 6 à 14 ans gardés après la classe par des personnes autres que leur(s) parent(s) ou un frère ou une soeur, tandis que 145 000 enfants de cet âge se débrouillent seuls. En 1982, 8 932 jeunes Québécois bénéficient d'un service de garde en milieu scolaire.

La garde en milieu de travail est assez rare en 1982; on compte 73 garderies, soit: 4 dans l'entreprise privée, une dans la fonction publique québécoise, une dans un organisme du gouvernement fédéral, 30 dans des institutions du réseau de l'éducation, 33 dans des établissements du réseau des affaires sociales et 4 dans les centres d'orientation et de formation pour les immigrants (COFI).

— En 1977, le Régime des rentes du Québec est amendé afin que puissent être déduites de la période cotisable les années passées auprès d'enfants de moins de 7 ans.

— Depuis 1975, la Loi sur l'assurance-automobile prévoit une mesure destinée spécifiquement à la femme à la maison qui est victime d'un accident d'automobile; il s'agit d'une prestation ou d'une proportion d'un salaire fictif ou le remboursement des coûts d'une aide.

1985 et plus: les enjeux actuels

Le gouvernement du Québec a préparé deux documents de consultation importants en regard des élé-

ments discutés ci-dessus. Il s'agit du Livre vert sur la famille et du Livre blanc sur la fiscalité. Le premier a été publié en octobre; le second est prévu pour décembre. On sait d'ores et déjà que ces deux livres s'articulent autour d'une philosophie qu'on peut résumer ainsi: comment soutenir les familles dans leur rôle de parents sans pour autant se substituer à elles.

Dans cette optique de soutien, quelle orientation faut-il privilégier en matière de services de garde? Quelle aide directe l'État doit-il appporter aux familles en regard des enfants? Comment les divers programmes peuvent-ils mieux reconnaître la responsabilité sociale d'éducation des enfants?

Le régime fiscal québécois, en regard de l'impôt sur les particuliers, devrait être révisé et inclure les éléments suivants. Ceci implique que:

- **Les exemptions pour enfants à charge soient éliminées; les sommes ainsi recueillies serviraient à augmenter les allocations familiales. Ces allocations seraient imposables sur le revenu le moins élevé de l'un ou l'autre parent;**
- **L'allocation de disponibilité versée aux femmes qui ont de jeunes enfants soit calculée en proportion du coût réel de la garde et soit versée jusqu'à ce que l'enfant fréquente l'école secondaire.**

Les services de garde sont un service essentiel pour les Québécoises et Québécois. Il est donc nécessaire que:

- **Un réseau universel et gratuit de garderies soit instauré;**
- **Le nombre de places en garderie soit augmenté;**
- **Les services de garde en milieu scolaire soient plus développés et mieux adaptés aux réalités du travail des parents;**
- **Les municipalités favorisent le développement d'un réseau de garderies municipales et de quartier, et s'assurent que leurs règlements sont conçus en ce sens;**
- **Les employeurs favorisent la mise sur pied de garderies sur les lieux de travail (par exemple,la gratuité de locaux);**
- **Les immigrées qui fréquentent les COFI aient accès sans délai à des services de garde subventionnés.**

Le travail fait auprès des enfants devrait être mieux reconnu dans les programmes publics. Ceci implique que:

- **Le Régime des rentes du Québec accorde à tout parent responsable de jeunes enfants, soit une réduction de sa période cotisable, soit une inscription de crédits de rentes, selon la plus favorable des éventualités. Si les parents responsables de jeunes enfants choisissent de demeurer en emploi, leurs cotisations devraient être remboursées jusqu'à concurrence du montant crédité aux autres;**
- **Les personnes au foyer - parents, domestiques ou gardiennes - qui accordent des soins aux enfants d'âge préscolaire soient couvertes par la Loi sur les accidents de travail.**

RÉFÉRENCES

1 Statistique Canada, *Premiers résultats de l'enquête de 1981 sur la garde des enfants*, septembre 1982.

SOUTIEN ÉCONOMIQUE À DES GROUPES PARTICULIERS: FEMMES ÂGÉES

Âge d'or ... âge de la pauvreté: trois cas

Lorsque Suzanne, Anna et Armande se rencontrent à l'occasion des fêtes, elles n'en reviennent pas à chaque fois que malgré de grandes différences dans leur vécu personnel, leur situation économique, à l'âge de la retraite, soit si semblable.

Suzanne a 67 ans. Elle a pris sa retraite il y a deux ans après 45 ans de service. À la fin, elle gagnait 20 500 $ par an, soit un peu plus que le salaire moyen au Québec à l'époque. Même si elle n'avait pas de régime de retraite d'employeur, elle pensait avoir une bonne retraite après toutes ses années de travail. Erreur! Après tous ses calculs et recherches, son revenu a chuté de 63 %.

En effet, son revenu à la retraite s'établit comme suit:

1- La pension de sécurité de la vieillesse (P.S.V.)	2 960,00 $
2- Le régime des rentes du Québec (R.R.Q.)	3 323,00 $
3- Le supplément de revenu garanti	1 308,00 $
TOTAL	7 591,00 $

Dans ses lectures, Suzanne a constaté que le seuil de pauvreté d'une personne seule dans une grande ville était en 1982 de 8 900,00 $ par année.

Anna avait 49 ans quand Suzanne a pris sa retraite. À 40 ans, ses enfants étant à l'école, elle est retournée sur le marché du travail comme vendeuse pendant 6 ans au salaire minimum. Après cela elle s'est occupée de sa belle-mère, malade. Elle vient tout juste de se faire engager comme caissière à temps partiel dans une caisse populaire où, à cause de cela, elle ne peut participer au régime supplémentaire de son employeur.

La rente d'Anna ne sera pas très élevée parce que, pendant des années, elle n'a pas reçu de salaire; elle travaillait à la maison. Ces années-là étant retranchées pour le calcul de la rente, elles feront baisser la moyenne de son salaire servant au calcul de la rente. De plus, elle a reçu des petits salaires pendant qu'elle travaillait. Et cela aussi ne contribuera pas à faire hausser le montant de sa rente.

Reste à Anna à prier pour que le bon Dieu ne vienne pas chercher son mari trop vite. En effet, elle sait que les retraitées dont le conjoint est toujours vivant et qui bénéficie d'un régime d'employeur, (moins de la moitié de la population active), s'en tirent mieux que les autres, même si ces régimes ne sont pas indexés.

En 1982, pour les couples dont le mari bénéficiait d'un régime supplémentaire de rente de l'employeur les revenus s'établissaient comme suit:

1- Chacun recevait la pension de sécurité de la vieillesse	5 920,00 $
2- La rente du mari au R.R.Q.	3 000,00 $
3- La rente du régime supplémentaire des rentes de l'employeur	3 500,00 $
4- Le supplément de revenu garanti. Le supplément maximum, pour un couple était de 4 586,00 %$, mais il est réduit de 1,00 $ pour chaque 2,00 $ de revenus que le couple reçoit en plus du P.S.V.	1 336,00 $
TOTAL	13 756,00 $

Quant à Armande, elle comprend l'inquiétude de Rose devant l'avenir parce qu'elle a perdu son mari retraité il y a deux ans.

Après la mort de Léon, Armande s'est retrouvée avec des problèmes financiers qu'elle n'avait pas prévus. Elle a appris qu'elle ne recevrait plus de chèques du régime supplémentaire de rentes de la compagnie de son mari parce que le régime ne paie aucune rente au conjoint survivant. De plus, la rente de la Régie des rentes du Québec est diminuée de 40 %, c'est-à-dire à 60 % de la rente de Léon. Sa situation, en 1982, était donc la suivante:

1. La pension de sécurité de la vieillesse (P.S.V.)	2 960,00 $
2. La rente du conjoint survivant de plus de 65 ans (60 % de 3 000)	1 800,00 $
3. Le supplément du revenu garanti, soit 2 975 $ moins 900 $, la moitié du revenu procuré par la rente du conjoint survivant	2 075,00 $
TOTAL	6 835,00 $

Alors qu'avec son Léon, Armande était au-dessus du seuil de pauvreté, après la mort de celui-ci, elle s'est retrouvée largement au-dessous, à plus de 2 000 $ d'écart (le seuil de la pauvreté est de 8 900 $ pour une personne seule) et avec près de la moitié moins de revenu...

De 1975 à 1985

La pauvreté avec ses conséquences constitue le lot d'une grande partie des personnes âgées, et celle-ci apparaît encore plus manifestement dans le cas des femmes. «La meilleure façon d'être pauvre au Canada, c'est d'être une femme âgée»[1].

En 1980, le revenu médian des personnes âgées s'établissait à 9 019 $ alors qu'il s'élevait à 19 463 $ pour l'ensemble des Canadiennes et Canadiens.[2] Au Québec, en 1981, 63 %[3] des personnes âgées qui recevaient la pension de sécurité de vieillesse touchaient aussi le supplément de revenu garanti, programme d'assistance ou de dernier recours. Enfin, en 1980, 14 % des familles dont la ou le responsable avait 65 ans et plus, 46 % des personnes seules âgées de 65 à 69 ans et 68 % de celles âgées de 70 ans et plus vivaient sous les seuils de pauvreté.[4]

Parce qu'elles se retrouvent souvent seules à la fin de leur vie, les femmes subissent davantage les effets de cette baisse du niveau de vie et de cette pauvreté. En 1981, 61 % des personnes âgées de 65 ans et plus vivaient sous le seuil de pauvreté et les 3/4 de ces personnes étaient des femmes. Pour certaines, la situation est encore pire. Ainsi, les femmes âgées d'orgine ethnique autre que canadienne ne sont éligibles au régime de la pension de sécurité de vieillesse que 10 ans après l'obtention de leur résidence permanente. Or, même si elles ont plus de 65 ans, elles ne peuvent bénéficier de cette source de revenu. Le fait que la grande majorité de ces femmes issues des communautés culturelles ont un statut d'immigrante parrainée rend leur situation économique encore plus pénible, puisqu'elles n'ont même pas droit aux prestations d'aide sociale. Ce sont donc des femmes qui souvent subissent les effets de la pauvreté la plus totale.

En 1983, une personne seule de 65 ans, qui n'a aucune autre source de revenu, reçoit un minimum de 6 148 $ et un maximum de 8 219 $ (si elle a contribué au RRQ); le seuil de pauvreté pour une personne seule était à 9 538 $.

Les principaux facteurs qui expliquent le phénomène de la pauvreté des femmes à l'âge de la préretraite et à la retraite sont: la dépendance et la vulnérabilité des femmes mariées qui se retrouvent sans ressource à la mort de leur conjoint; leur participation moindre au marché du travail; leur salaire moins élevé; leur taux de syndicalisation inférieur; un faible accès aux régimes d'employeurs; l'insuffisance des programmes gouvernementaux de sécurité du revenu.

Actions réalisées

— En 1977, un amendement au R.R.Q. a été introduit visant à reconnaître la contribution des deux conjoints à l'épargne familiale: toute personne, lors d'un

divorce, peut demander un partage à part égale des crédits de rentes que le couple a accumulé durant la vie commune. Ce partage est optionnel et se fait sur demande de l'un ou l'autre conjoint.

— Toujours en 1977, le rôle social des mères qui quittent temporairement le marché du travail pour s'occuper de leurs enfants s'est mérité une certaine reconnaissance par l'introduction d'un amendement leur permettant un calcul plus favorable de la rente. Elles peuvent maintenant déduire des années cotisables (40 ans) les années passées à la maison pour s'occuper d'enfants de moins de 7 ans.

— En 1980, on a donné aux femmes collaboratrices la possibilité de cotiser sur le salaire que leur verse l'entreprise familiale; ce qui leur donne un droit aux rentes comme les autres travailleuses.

— En 1983, nouvelle amélioration à la situation des conjointes et conjoints survivants. Les rentes de conjointe ou conjoint survivant continueront à être versées en cas de remariage et il y aura remise de paiement aux personnes à qui on les avait enlevées. En outre, la rente des conjointes et conjoints survivants de 55 à 64 ans a augmenté de 73 $ par mois depuis janvier 1984. Les femmes forment 95 % de ce groupe.

— Depuis janvier 1984, la retraite peut se prendre à 60 ans. La rente sera cependant réduite de 0,5 % par mois d'anticipation, la pleine rente ne se touchant qu'à 65 ans. Par contre, la personne qui diffère sa retraite recevra une rente majorée du même pourcentage pour chaque mois après 65 ans.

— La rente d'invalidité a été élargie pour les personnes de 60 ans et plus depuis le début de 1984.

— En novembre 1984, le Supplément du revenu garanti (SRG) payable aux personnes seules sera augmenté de 50 $ par mois.

1985 et après: les enjeux actuels

La protection du revenu à la retraite est une question qui préoccupe de plus en plus les individus. Plusieurs experts prédisent que le non-remplacement des générations (baisse de la natalité et vieillissement de la population) ne permettra pas aux régimes actuels de répondre à l'objectif de protéger le revenu au moment de la retraite.

Les individus et groupes qui se sont penchés sur la question réalisent aussi que les régimes actuels ne fournissent pas une protection suffisante du revenu à la retraite.

Les caractéristiques de la main-d'oeuvre féminine - secteurs d'emplois, niveau de revenu, régimes de travail, responsabilités familiales - obligent une révision du régime public (RRQ) et une plus grande accessibilité aux régimes supplémentaires de rentes (RSR) améliorés.

Les demandes des groupes de femmes de bonifier d'abord le régime public s'expliquent. Présentement, peu de travailleuses sont couvertes par les régimes supplémentaires et un nombre encore plus réduit peuvent espérer toucher des prestations au moment de leur retraite.

Pourquoi? Comme les régimes supplémentaires ne sont pas transférables, peu de travailleuses sont toujours à l'emploi du même employeur au moment de la retraite et, si par bonheur elles le sont toujours, leurs prestations n'ont pas la valeur estimée puisqu'elles sont rarement indexées au coût de la vie. Enfin, ces régimes comportent des clauses qui empêchent les femmes de bénéficier des mêmes avantages que les hommes (cotisations plus élevées que celles des hommes ou rentes plus faibles, âges d'admissibilité ou âges de retraite différents).

Une bonification et un réaménagement du Régime des rentes du Québec devraient être prévus. Les éléments à considérer sont que:

— La rente de retraite de la personne cotisante soit portée de 25 à 50 % des gains d'emploi assurés. Ceci assurerait à la vaste majorité des travailleuses et travailleurs à la retraite un remplacement plus adéquat de leurs revenus;

— Le maximum des gains admissibles (MGA) soit rétabli le plus vite possible au niveau du salaire industriel moyen. Actuellement, il ne représente environ que 90 % du salaire industriel;

— Toute personne cotisante puisse retrancher jusqu'à 30 % des années où la cotisation a été nulle ou faible de sa période cotisable au lieu des 15 % actuels. Cette disposition tiendrait compte plus fidèlement de la réalité actuelle des travailleuses et travailleurs;

— Le partage des crédits de rentes accumulés durant la vie commune en cas de divorce devienne obligatoire et non plus, comme c'est actuellement le cas, sur demande seulement;

— Le partage des crédits de rentes au moment de la retraite ou du décès devienne obligatoire. Ainsi, lorsque le plus jeune des conjoints atteint 65 ans, la rente serait divisée à part égale. Dans le cas du décès d'un des conjoints, la rente touchée serait donc égale à 50 % de la rente totale que recevait le couple avant le décès, une augmentation de 20 % pour les veuves;

— Le partage des rentes en cas d'invalidité devienne obligatoire. Ce partage assurerait une rente d'invalidité à la personne qui n'a pas contribué;

— La période d'exclusion soit étendue, de sorte qu'elle couvre le temps passé à la maison par l'un ou l'autre des parents pour s'occuper des enfants de moins de 12 ans, d'invalides ou d'handicapés.

Des modifications au programme de sécurité de la vieillesse, même s'il n'est pas de juridiction québécoise, devraient aussi être prévues.

La protection de base garantie devrait être améliorée afin que toutes les personnes âgées échappent à la pauvreté. Les éléments à considérer sont:

— L'augmentation du supplément de revenu garanti;

— L'assouplissement des conditions de résidence nécessaires à l'obtention de la pension de vieillesse.

Le gouvernement québécois et le gouvernement fédéral ont fait des propositions sur la réforme des régimes supplémentaires de rentes (RSR). Les groupes de femmes ont eu des réactions favorables aux propositions suivantes:

— **Acquisition plus rapide d'une rente.** Actuellement, les conditions pour avoir droit à une rente à la retraite (composée de contributions de l'employeur et de l'employé) sont d'avoir 45 ans et d'avoir participé au moins 10 ans au régime. Des groupes proposent de modifier cette règle et de la remplacer par la règle de 2 ans de participation sans critère d'âge. Ceci réglerait le problème des travailleuses et travailleurs qui changent fréquemment d'emplois et leur assurerait la possibilité d'une ou plusieurs rentes différées à la retraite.

— **Meilleure transférabilité.** Créer des organismes privés qui administreraient les rentes différées, i.e. qui se chargeraient de faire transférer pour tout individu qui change d'emploi les rentes accumulées chez ses différents employeurs.

— **Indexation des rentes.** Utiliser les rendements excédentaires d'une caisse de retraite pour augmenter les rentes. Ces rendements excédentaires d'une caisse sont élevés lorsque les taux d'intérêt le sont et donc quand l'inflation est élevée. Ceci protégerait davantage les revenus des retraités. On demande que cette indexation s'applique aussi aux rentes différées.

— **Cotisation patronale.** Que les cotisations patronales soient au moins égales à la moitié du coût de la rente acquise aux travailleuses et travailleurs.

— **Rente de conjointe ou conjoint survivant.** Que les RSR versent obligatoirement des rentes à la conjointe ou conjoint survivant à moins de renoncement de la part des deux conjoints. Actuellement, 5 % seulement des régimes prévoient le paiement d'une rente de survivante ou survivant (ce serait un pas de plus dans la reconnaissance que chaque conjoint est partenaire à part égale dans l'association économique qu'il forme avec l'autre).

— **Partage de la rente en cas de divorce.** Que les crédits de rentes du RSR soient partagés entre les époux au moment du divorce.

— **Régime uniforme pour tous les employés et employées.** L'instauration d'un régime uniforme pour tous les employés et employées d'un même employeur, en particulier le droit des employées et employés à temps partiel d'adhérer au régime sous les mêmes conditions que celles et ceux travaillant à temps plein et de recevoir des bénéfices au prorata du temps travaillé.

— **Abolition de la discrimination.** Que toute discrimination fondée sur le sexe dans les RSR soit abolie. Ainsi, aucune différence de traitement selon le sexe fondée sur des calculs actuariels ne devrait être permise. On propose que des tables actuarielles unisexes soient utilisées pour déterminer cotisations et prestations.

RÉFÉRENCES

1 Ross, David, *Données de base sur la pauvreté au Canada*, Conseil canadien du développement social, février 1975.

2 Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, *Les pensions au Canada*, Ottawa, novembre 1981.

3 Idem, p. 3.

4 Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1980*, Ottawa, juin 1982.

5 Le RRQ. Versé aux travailleuses et travailleurs qui ont cotisé au régime, le montant des rentes dépend du salaire gagné durant toute la période cotisable. La rente maximum est plafonnée. Actuellement, le RRQ remplace seulement 25 % du revenu moyen gagné avant la retraite jusqu'à un maximum d'environ 80 % du salaire industriel moyen (le MGA ou maximum des gains admissibles).

* Pour ces exemples nous nous sommes inspirées de: *Les femmes et la réforme des régimes de retraite*, Université du Québec à Montréal, 1983.

DÉCISIONS 85

SOUTIEN ÉCONOMIQUE À DES GROUPES PARTICULIERS: FEMMES CHEFS DE FAMILLE

Un divorce, une séparation ou un décès laissent de nombreuses femmes seules à la tête d'une famille. D'autres sont chefs de famille par choix puisqu'elles ont décidé d'assumer seules le rôle de parent.

En 1975

Au Québec, il y avait 160 000 familles monoparentales, ce qui représentait 10 % du total des familles. De ce nombre, 133 000 ou 83 % avaient une femme comme chef. Les caractéristiques de ces familles : le nombre moyen d'enfant s'établissait à 1,9 et 73 % de ces enfants avaient moins de 15 ans; le revenu annuel moyen était de 5 000 $; 41 450 ou 36 % de ces familles vivaient sous le seuil de pauvreté et avaient pour principale source de revenu les transferts gouvernementaux [aide sociale, assurance- chômage, allocations familiales, pensions de vieillesse...]; enfin, plus de la moitié de ces familles vivant sous le seuil de pauvreté, étaient dirigées par des femmes dont l'âge se situait entre 25 et 44 ans.

De 1975 à 1985

Le nombre de familles monoparentales a continué de croître. En 1981, il y en avait 209 000, ce qui représentait 14 % de l'ensemble des familles québécoises; 83 % de ces familles étaient dirigées par des femmes, soit la même proportion qu'en 1975. Leurs caractéristiques étaient aussi les mêmes qu'en 1975: le revenu annuel moyen s'établissait à 8 300 $; leur principal source de revenu était les transferts gouvernementaux - 20 % de tous les prestataires d'aide sociale; 44 % de ces familles vivaient sous le seuil de pauvreté.

Mais, qui sont ces femmes? Pour une partie, il s'agit de veuves âgées peu préparées à vivre seules et à subir une diminution de leur revenu, conséquence de la disparition du conjoint. Les autres sont des divorcées ou des séparées ayant la garde de leurs enfants et des mères célibataires. En 1983, 50 % des femmes divorcées étaient dans la trentaine; plusieurs se sont retrouvées à la tête d'une famille. Parmi elles, certaines ont peut-être obtenu une pension alimentaire; elles ne sont pas nombreuses dans cette situation si on se fie aux données de 1979 qui montraient que les deux tiers des pensions alimentaires n'étaient pas versées.

Alors, sur quoi peuvent compter les femmes chefs de famille pour assurer la survie économique de leur famille?

Sur le travail d'abord. Cependant, on sait que les femmes responsables de famille constituent le groupe le moins scolarisé parmi les femmes: en 1981, 31 % des mères sans conjoint âgées entre 15 et 54 ans avaient moins d'une neuvième année alors que 20 % de l'ensemble des femmes du même groupe d'âge étaient dans cette situation. Aussi la grande majorité de celles qui travaillent est rémunérée au salaire minimum, ce qui leur permet tout juste de payer les frais de garde, de transport, de nourriture et de logement. D'autres travaillent au noir, ce qui signifie qu'elles n'ont droit ni aux prestations d'assurance-chômage ni à des garanties de salaire équitable. Enfin, toutes les autres n'ont d'autre choix que de s'inscrire sur la liste des bénéficiaires d'aide sociale.

En second lieu, par une meilleure scolarisation et dans le cas des femmes immigrées par une meilleure maîtrise de la langue française. Or, sur les 103 000

bénéficiaires de prêts et bourses du ministère de l'Éducation en 1983-1984, seulement 450 appartenaient à la catégorie « chefs de famille monoparentale ». Pour plusieurs, cela tient au fait que, d'une part, il faut qu'elles soient inscrites à temps complet dans un établissement post-secondaire si elles veulent être admissibles au système de prêts et bourses, et que, d'autre part, l'admissibilité à un prêt et à une bourse a comme conséquence de leur enlever leurs prestations d'aide sociale.

Actions réalisées

— En 1979, le gouvernement adoptait un programme de supplément de revenu de travail pour les bas salariés. Pour l'année fiscale 1979, 38 % des personnes qui ont touché ces suppléments étaient des femmes seules avec enfants et plus du tiers de ces femmes avaient reçu de l'aide sociale durant l'année.

— En 1977, un amendement au Régime des rentes du Québec a rendu possible le partage des crédits de rente au moment du divorce.

— En 1979, l'adoption de la Loi sur les services de garde a permis l'établissement de services de garde et le remboursement des frais encourus par la garde pour les familles à faible revenu.

— En 1984, une modification a été apportée aux programmes des prêts et bourses du ministère de l'Éducation. Ainsi, une étudiante chef de famille monoparentale ayant des enfants d'âge préscolaire n'aura pas de revenu minimal présumé gagné pendant la période estivale.

— Au printemps 1984, le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu inaugurait trois programmes destinés aux jeunes bénéficiaires de l'aide sociale. Pour les chefs de famille monoparentale de moins de 30 ans, bénéficiaires de l'aide sociale, les programmes proposent soit un retour aux études secondaires, soit un stage dans une entreprise ou encore la possibilité d'exécuter certains travaux communautaires. Les programmes prévoient un montant additionnel de 100 $ pour couvrir les frais reliés à la participation aux études et au travail et le remboursement des frais réels de garde sur présentation de reçus.

— En 1983, une subvention de l'O.P.D.Q. à deux C.L.S.C. de la région de Montréal a permis la mise sur pied de deux programmes « Relance au travail » destinés aux familles monoparentales pour les aider à retourner sur le marché du travail. Ces programmes réalisés à titre expérimental furent très positifs.

— En 1981, la Loi sur la perception des pensions alimentaires entre en vigueur. C'est un service gouvernemental qui procède, à la demande de la bénéficiaire, à la perception des pensions en retard.

1985 et après: les enjeux actuels

Ces actions sont-elles suffisantes pour assurer la sécurité économique des femmes responsables de famille? Laissons Marie-Pier nous décrire sa situation un an après être retournée aux études:

« J'ai voulu m'affranchir du joug de l'aide sociale. Donc, j'ai décidé de suivre un cours en informatique. C'est un travail qui m'intéresse et qui peut être assez lucratif pour nous faire vivre mes trois enfants et moi. Évidemment, je n'ai plus droit au bien-être social. Il faut que je me tourne vers les prêts bourses, et là je vous dis que ce n'est pas rose; on soustrait le minime montant de pension alimentaire que je reçois de Louis et les allocations familiales. Bref, je me trouve éligible à un prêt maximum et à une bourse minimum qui me laisse toujours aussi pauvre.

Voici mon revenu pour 1983

Janvier: prêt	*1 255,00 $*
Mars: bourse	*2 000,00 $*
Septembre: prêt	*1 520,00 $*
Décembre: bourse	*1 900,00 $*
Total	*6 675,00 $*

Dépenses dues à mes études

Livres	*250,00 $*
Inscription	*522,00 $*
Transport, autobus	*250,00 $*
Total	*1 022,00 $*

Pour vivre avec mes enfants, il me reste: 5 653,00 $

En demeurant assistée sociale, j'aurais reçu 6 972,00 $ plus les médicaments, frais dentaires et lunettes payés et ceci sans remboursement. J'ai parfois des « palpitations » quand je pense que je me suis endettée de 3 000,00 $ et que je ne suis pas sûre de trouver un emploi. »

Marie-Pier, Québec.

Suzanne raconte pour sa part que depuis sa séparation elle a l'impression que les gouvernements jouent au ping-pong avec elle.

« Moi, je suis « sur le programme », dans les projets d'aide et de relance. Évidemment, ils portent tous un nom différent: formalité pré-emploi, nouvelle femme, cours techniques payés par le fédéral, les projets spéciaux du M.A.S. ou d'Ottawa, Chantier Québec, etc. etc.

On embarque sur un projet provincial (Ping) et le bien-être social fournit l'allocation manquante, s'il y a lieu. Je débarque du projet pour tomber sur le chômage fédéral (Pong).

Plus la roue tourne, plus c'est pareil. Je vais changer de projet et de palier gouvernemental. Encore une fois pour 2 - 10 - 15 semaines. Toujours en ayant la prestation du B.S. et sans aucune réelle chance d'intégration véritable au monde du travail.

La réflexion sur la situation de pauvreté d'une grande partie des chefs de famille monoparentale soulève des problèmes reliés aux obstacles à franchir pour accéder à une autonomie et à une sécurité financières. Pour plusieurs, l'augmentation de la scolarisation est un objectif, car elles sont conscientes de leurs lacunes dans leur profil d'employabilité pour accéder au marché du travail. Pour d'autres, l'accès au marché du travail serait facilité par des organismes, tels les services externes de main-d'oeuvre (SEMO) et par des mesures gouvernementales qui reconnaissent les coûts reliés à la garde des enfants.

Des modifications devraient être apportées à la Loi de l'aide sociale pour mieux tenir compte de la situation spécifique des familles monoparentales. Cela implique que:

— Dans le calcul des prestations d'aide sociale les frais supplémentaires reliés à la présence d'enfants soient mieux reconnus;

— Les bourses d'études et les pensions alimentaires soient considérées comme revenu de travail;

— L'article du règlement qui considère sur le même pied les couples vivant maritalement et les couples mariés quant à leurs obligations financières les uns envers les autres soit abrogé.

La réforme de la fiscalité en regard de l'impôt des particuliers devrait prévoir:

— L'octroi d'un crédit d'impôt remboursable, financé par l'abolition de l'équivalent de l'exemption de personnes mariées.

Une meilleure formation et un accès au marché du travail devraient être les meilleurs garants d'une sécurité économique. Cela implique que:

— De véritables programmes de formation préparatoires à l'emploi dans toutes les régions où ils sont inexistants soient mis sur pied;

— L'accès des femmes chefs de famille aux programmes de formation et de recyclage soit facilité;

— L'accès des femmes immigrées aux programmes relatifs à l'apprentissage du français soit facilité;

— Des subventions pour la mise sur pied de services d'intégration au marché du travail à l'intention des femmes chefs de famille monoparentale soient accordées.

AUTRES ORIENTATIONS ET MESURES